



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE  
LA EDUCACIÓN**

**Gestión educativa y satisfacción laboral de los docentes de una Institución Educativa**

**Pública de Huaral, 2019**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestra en Administración de la Educación**

**AUTORA:**

**Br. Milagros Espinoza Flores (ORCID: 0000-0001-7300-9143)**

**ASESORA:**

**Dra. Estrella Azucena Esquiagola Aranda (ORCID: 0000-0002-1841-0070)**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Gestión y Calidad Educativa**

**LIMA - PERÚ**

**2019**

## **Dedicatoria**

A Dios por brindarme salud y perseverancia para cumplir mis objetivos.

A mis padres Rubén Espinoza y Amancia Flores quienes con su gran amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía para superar grandes adversidades.

A mis hermanos Cristian y Luis por su cariño y sus consejos durante todo este proceso y estar siempre presentes en todos mis metas y sueños.

**Milagros.**

### **Agradecimiento**

A la Universidad César Vallejo y a toda su plana docente que han aportado en la ampliación de mis conocimientos reflejando su compromiso con la educación de nuestro país.

A la directora y docentes de la Institución Educativa Luis Felipe Subauste del Rio por el apoyo desinteresado e incondicional para realizar y culminar la presente investigación

**La autora.**

## DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **MILAGROS ESPINOZA FLORES**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Administración de la Educación*, ha sustentado la tesis titulada:

**GESTIÓN EDUCATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE HUARAL, 2019**

Fecha: 16 de agosto de 2019

Hora: 8.45 a.m.

### JURADOS:

**PRESIDENTE:** Dr. Mitchell Alberto Alarcon Díaz

Firma: .....

**SECRETARIO:** Mg. Santiago Aquiles Galiarday Morales

Firma: .....

**VOCAL:** Dra. Estrella Azucena Esquiagola Aranda

Firma: .....

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobar por Unanimidad.* .....

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....  
.....  
.....  
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

..... *APA* .....

**Nota:** El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Milagros Espinoza Flores estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado “Gestión educativa y satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa pública de Huaral, 2019”, presentada en 86 folios para la obtención de Maestra en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 10 de agosto del 2019



---

Milagros Espinoza Flores

DNI N° 47361004

## Índice

	Páginas
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Anexos	vii
Índice de tablas y figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I Introducción	1
II Metodología	16
2.1. Tipo y diseño de investigación	16
2.2. Operacionalización	17
2.3. Población, muestra y muestreo	17
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	18
2.5. Procedimiento	20
2.6. Métodos de análisis de datos	21
2.7. Aspectos éticos	21
III. Resultados	22
IV. Discusión	29
V. Conclusiones	33
VI. Recomendaciones	34

Referencias	35
Anexos	42
Anexo 1: Matriz de consistencia	43
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	46
Anexo 3: Certificado de validación de los instrumentos	52
Anexo 4: Prueba de confiabilidad de los instrumentos	64
Anexo 5: Constancia de haber aplicado el instrumento (si aplica)	70
Anexo 6: Base de datos	71

## Índice de tablas

	Pág
Tabla 1: Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según el nivel de gestión educativa	22
Tabla 2: Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según nivel de las dimensiones de gestión educativa	23
Tabla 3: Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según el nivel de satisfacción laboral	24
Tabla 4: Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según nivel de las dimensiones de satisfacción laboral	25
Tabla 5: Prueba de Spearman de la correlación de las variables gestión educativa y satisfacción laboral	26
Tabla 6: Prueba de Spearman de la correlación de las variables dimensiones de gestión educativa y satisfacción laboral	27

## Índice de figuras

	Pág
Figura 1: Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según el nivel de gestión educativa	22
Figura 2: Distribución porcentual de estudiantes según nivel de las dimensiones de gestión educativa	23
Figura 3: Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según el nivel de satisfacción laboral	24
Figura 4: Distribución porcentual de estudiantes según nivel de las dimensiones de satisfacción laboral	25



## Resumen

La investigación titulada “Gestión educativa y satisfacción laboral de los docentes de una Institución Educativa Pública de Huaral, 2019”, tiene como objetivo general: Determinar la relación entre la gestión educativa y la satisfacción laboral de los docentes de una Institución Educativa Pública de Huaral.

Para ello, se llevó a cabo un estudio de diseño no experimental de corte transversal, descriptivo y correlacional, tipo básica, método hipotético deductivo, la población de estudio estuvo constituida por 60 docentes, la muestra es de tipo No Probabilístico donde la población de estudio es igual a la muestra. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, como instrumentos se aplicaron un cuestionario sobre gestión educativa y un cuestionario de satisfacción laboral, aplicando la escala de Likert, con una confiabilidad de nivel alto en ambos casos.

El tratamiento estadístico se realizó mediante la elaboración de las tablas de contingencia, gráfico de barras y el análisis e interpretación. Para la validación se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman, con un valor de  $r_s = 0,718$ , la cual nos muestra una correlación alta positiva, con un  $p\_valor = 0,000 < 0,05$ . Se concluye que existe relación significativa entre la gestión educativa y la satisfacción laboral de los docentes de una Institución Educativa Pública de Huaral.

**Palabras Clave:** Gestión educativa, satisfacción laboral, docentes.

## **Abstract**

The research entitled "Educational management and job satisfaction of teachers of a Public Educational Institution of Huaral, 2019", has as its general objective: Determine the relationship between educational management and job satisfaction of teachers of a Public Educational Institution of Huaral.

To this end, a non-experimental cross-sectional, descriptive and correlational design study, basic type, hypothetical deductive method was carried out. The study population consisted of 60 teachers, the sample is of the Non-Probabilistic type where the study population It is equal to the sample. For data collection, the survey technique was used, as instruments were applied a questionnaire on educational management and a questionnaire of job satisfaction, applying the Likert scale, with high level reliability in both cases.

The statistical treatment was carried out through the elaboration of contingency tables, bar charts and analysis and interpretation. For validation, the Spearman correlation coefficient was applied, with a value of  $r_s = 0,718$ , which shows a positive high correlation, with  $p\_value = 0,000 < 0,05$ . It is concluded that there is a significant relationship between educational management and job satisfaction of teachers of a Public Educational Institution of Huaral.

**Keywords:** Educational management, job satisfaction, teachers.

## **I. Introducción**

La gestión de la educación en Estados Unidos data de la década de los 60, en el Reino Unido de los 70 y en América Latina de los 80; la cual ha sido considerada un enfoque de desarrollo reciente, que posee todavía niveles inferiores específicos, debido a que es una norma en desarrollo constituyéndose en fuerte vínculo entre lo teórico y lo práctico. Sin embargo, tiene como propósito promover el aprendizaje de los agentes educativos, buscando mejorar los procesos pedagógicos que mejoren los requerimientos educativos en el ámbito local y regional. El enfoque gerencial en el sector educativo debe generar y fortalecer los conocimientos, prácticas de autonomía, impulsando la integración y cooperación permitiendo desarrollar relaciones de afectividad entre los agentes de la comunidad educativa.

Cabe destacar, que la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), esboza prioridades y objetivos de manera global, dentro de las que podemos mencionar el logro de la calidad educativa para todos y aprendizaje para toda la vida. Es decir, si en las instituciones se aplica estos objetivos conllevarán a que el docente se sienta motivado y por ende demuestre un buen desempeño y satisfacción laboral, en la que los alumnos en general serán merecedores de una calidad educativa (UNESCO, 2014; p. 15). Actualmente, la UNESCO ratifica que es necesario que la calidad asegure la incorporación y la continuidad de los estudiantes en las aulas; y llegue a ser el medio por el cual los países que se encuentren en desarrollo mejoren en los ámbitos sociales, políticos y económicos. (UNESCO, 2013; p. 99).

Por otro lado, en una encuesta realizada por la empresa Supera en el 2014, sobre satisfacción laboral detallan que el 45% de encuestados afirmaron que no se sienten satisfechos en su centro de trabajo, debido a que existen diversos problemas de clima laboral, y que en su mayoría la gerencia no hace nada por remediarlo (Gestión, 2014; p. 1). Se observa que en países de América Latina, la gestión en los colegios, son parte de un componente de reordenación institucional, tendiendo como referencia una serie de cambios significativos en los últimos años en distintos órdenes del ámbito social. Cabe destacar, que no se trata de simplificar la complejidad y variedad de dichos cambios afectando en nuestros días el sentido de la educación (Pérez, 2014; p. 359).

Es en este período de cambios los integrantes de la sociedad a principios del siglo XXI se encuentran inmersos, donde las reformas educativas del sistema educativo no se encaminan junto con las necesidades de los educandos y docentes, hecho que se observa con las expresiones de insatisfacción por parte de los agentes del sistema educativo. Por lo que es necesario considerar que, la labor de los directivos y docentes es importante, ya que, serán quienes asuman la responsabilidad profesional con un valor ético; pero, coexiste una verdad, es que la mayor parte de los gerentes educativos no cuentan con una adecuada preparación sobre liderazgo y puedan de esta manera motivar a los docentes para tener un buen desempeño e involucrar a los padres al grupo educativo.

Del mismo modo, se evidencia una capacidad de organización, en la que se pueda confortar el liderazgo del director para que existan cambios en la cultura organizativa y un clima de satisfacción para afrontar las demandas educativas. En tanto, el Ministerio de Educación (MINEDU), hace mención que en diversas instituciones nacionales y/o particulares, la gerencia académica es un pilar fundamental para su transformación, por lo que debe ser sometida a la reestructuración de su estructura personal, procedimientos y resultados (González, 2010, p. 8). En las instituciones educativas especialmente públicas, los directores como líderes de estas, son los llamados a emprender el cambio, es decir actualizar la gestión, lo cual no ocurre, debido a que existe falta de conocimiento de los tipos de gestión educativa.

Por lo que el problema que se genera está relacionado con la deficiente gestión académica que ejecutan los directores, donde la satisfacción de los profesores en los centros educativos es un indicador para conocer aspectos organizativos que inciden en la calidad de enseñanza, siguiendo la idea de que las personas satisfechas desarrollan mejor su trabajo, determinando la buena o mala calidad educativa. Sin embargo, en el colegio “Luis Felipe Subauste del Río” se observa que la dirección es muy compleja, la planificación estratégica es inadecuada, existe desconocimiento conceptual de gestión educativa, así como inadecuado manejo organizacional, afectivo y situacional conllevando a un clima institucional desfavorable.

Asimismo, hay deficiencias en la gestión directiva, el empleo de las herramientas de gerencia (PAT, PEI, RI), es decir, que se centra solo en lo administrativo y desligada el

proceso pedagógico de los educandos. Donde la falta de comunicación hace que los docentes presenten una carente satisfacción laboral debido a que no se realiza la labor del docente, la falta de apoyo técnico pedagógico hace que los docentes no se sientan comprometidos con su trabajo, las condiciones de trabajo son inadecuadas, la institución no hace intervenir a los padres en la ejecución de diferentes actividades culturales y educativas, por otra parte los docentes en su mayoría no se sienten satisfechos con las actividades que desempeñan, ya que las condiciones laborales no les brinda la oportunidad para desarrollarse profesionalmente.

De acuerdo a lo antes mencionado se plantea el problema: ¿De qué manera la gestión educativa se relaciona con la satisfacción laboral del docente?

A continuación, se revisan diversas fuentes investigativas que permitieron orientar el presente estudio, por lo cual se han consultado antecedentes internacionales y nacionales, dentro de los antecedentes internacionales se puede mencionar a Hameed, Ahmed & Cacheiro (2018), quienes realizaron una investigación sobre *Satisfacción laboral de docentes de universidades del sector público y privado en Lahore*, la metodología la enmarcaron en un estudio comparativo, enfoque cuantitativo, la muestra estuvo compuesta por 345 educadores, tuvo como resultado niveles medios de satisfacción laboral, concluyeron que los administradores educativos consideran que las percepciones profesionales y personales está relacionado con la Satisfacción del trabajo basada en las necesidades y percepciones del profesor, ya que si existe una buena armonía en el salón beneficiados serán los estudiantes. Asimismo, Başarı, Aktepebaşı, Yagci & Akdag (2017), realizaron una investigación sobre *Evaluación y supervisión de la gestión educativa*, emplearon como metodología el enfoque cuantitativo, de análisis de contenido; la muestra estuvo comprendida por 33 docentes, en los resultados se detalla que la supervisión de la gerencia académica no es la adecuada para una calidad de gestión. Concluyeron que la gestión educativa en sus diversos niveles (primaria y secundaria) depende esencialmente de los docentes y administradores educativos para una buena gestión, en donde participen todos los agentes educativos con un fin único de buscar una calidad académica, para ello, se debe planificar cualquier actividad de ámbito educativo y pueda tener éxito. Por su parte Şener & Boydak (2017), realizaron un estudio acerca de *Niveles de satisfacción laboral de administradores y profesores de escuela*, la metodología que emplearon estuvo basada en

un nivel descriptivo; la muestra estaba conformada por 264 docentes, concluyeron que los niveles de satisfacción de los administradores y pedagogos se correlacionan con la satisfacción profesional en relación a la gestión (pago adicional, recompensa, condiciones de trabajo, compañeros de trabajo, trabajo en sí y comunicación) donde predominan los niveles medios de satisfacción. Del mismo modo Montaña (2017), realizó una investigación sobre la *gerencia educacional y su ocurrencia en el grado de satisfacción laboral de los educadores*, presentaron una metodología dentro de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transeccional, nivel descriptivo y exploratorio, método deductivo, inductivo, estadístico; la población que comprende 33 educadores, concluyó que los educadores presentan un nivel alto de bienestar profesional, obteniendo un respaldo a la función de gerencia en relación a la estructura docente, pues su valoración es significativa. Por otra parte, Ibrahim & Mazin (2017), realizaron una investigación sobre *Gestión educativa, Administración educativa y Liderazgo educacional*, Sudan, en la metodología emplearon el diseño no experimental, nivel descriptivo; la muestra fue de 175 docentes, concluyeron que el liderazgo es una herramienta fundamental para las instituciones educativas, y para tener una buena gestión y administración, si el gerente educativo que no tiene liderazgo no se tendrá un adecuado manejo institucional; los agentes educativos tienen el trabajo de manera grupal con un líder que haga participar a todos para la mejorar el proceso académico de los estudiantes. En tanto Espín (2017), realizó una investigación sobre *Modelo de gestión en la satisfacción laboral de los educadores especializados en educación media*, enmarcaron la metodología en un enfoque cualitativo y cuantitativo, no experimental, descriptivo, bibliográfica, deductivo, con una muestra de 200 sujetos, concluyendo que existe satisfacción profesional en los pedagogos determinados por: el sentido de pertenencia, enfoque de apoyo hacia los alumnos, responsabilidad y consagración en su labor académica. Por su parte Mukhtar, Hapzi Ali & Rusmini (2017), realizaron una investigación sobre *Satisfacción laboral del docente: un análisis del liderazgo del director de la escuela y Cultura escolar en la escuela secundaria superior estatal islámica en la provincia de Jambi*, en esta investigación utilizaron el método cuantitativo con análisis de trayectoria, con una muestra de 260 educadores, concluyeron que el director de la escuela y la cultura escolar tuvo un efecto significativo en la satisfacción laboral del pedagogo, parcialmente o simultáneamente. También Cantón y Tellez (2016), han realizado un estudio sobre *La satisfacción en el desempeño profesional de los educadores de nivel inicial y primaria*, el aspecto metodológico que emplearon ha sido enfoque cuantitativo, diseño no experimental

de corte transversal, descriptiva, método descriptivo-interpretativo, la muestra estuvo compuesta por 56 sujetos, concluyeron que los docentes de educación infantil y educación primaria presentan una tendencia generalizada a manifestarse medianamente satisfechos con el desempeño diario de su profesión como docentes. Además, Téllez (2015), realizó una investigación sobre la *Satisfacción de los pedagogos de colegios de educación infantil y educación primaria*, emplearon como metodología el enfoque ha sido cuantitativo y cualitativo, tipo descriptivo, investigación empírica y desarrollo del trabajo de campo, con una muestra estratificada proporcional con un total de 62 docentes, concluyó resaltando las propuestas para incrementar el nivel profesional de satisfacción entre los docentes encuestados, logrando el objetivo general y también los específicos. Por su parte Carnota (2011), realizó una investigación sobre *Calidad de gestión y excelencia en las instituciones Integradas de Formación Profesional de Galicia: estudio de caso*, empleó una metodología de enfoque cuantitativo, análisis comparativo, concluyó que el proceso de desarrollo para una establecimiento de sistemas de calidad de gestión en los CIFP, caracterizado por ser inédito ya que en su abordaje se ha tenido en cuenta la opinión de los agentes educativos (profesorado y alumnado); se considera este enfoque para una valoración interna o externa, centrándose en las contribuciones de los directores o de un grupo menor de colaboradores vinculados a la gerencia. Mientras que dentro de las investigaciones nacionales se puede mencionar a Quispe (2019) y Chero (2015), quienes realizaron una investigación sobre *Gestión educativa y satisfacción laboral*, ambas investigaciones se enmarcan en un enfoque tipo cuantitativo, no experimental, transversal, descriptivo, correlacional, método hipotético deductivo; con una muestra de 145 docentes, los resultados describieron niveles bajos de gerencia educativa y satisfacción en el trabajo, concluyeron que hay una correlación de manera directa y significativamente entre la gerencia educativa y la satisfacción en el trabajo, es decir se mejora a medida que conocer la gerencia educacional, los educadores tendrán un nivel mejor de satisfacción laboral. Al igual que Rubio (2018) y Mateo (2017), quienes realizaron estudios semejantes, donde la metodología se desarrolló dentro de un enfoque cuantitativo, estudio no experimental, transversal, nivel correlacional, tipo básica, hipotético-deductivo, su muestra ha sido de 65 y 100 docentes respectivamente, donde los resultados obtenidos resaltan niveles regulares de gerencia educativa y satisfacción profesional, concluyeron que hay correlación positiva moderada entre la variable gerencia educacional y la variable satisfacción profesional, siendo necesario la realización de estrategias para mejorar la gestión educativa involucrando al equipo docente. En tanto Trejo

(2016) y Puente (2015), realizaron una investigación sobre la relación entre *Gestión de calidad y satisfacción profesional del docente*, desarrollaron el proceso metodológico dentro del enfoque que es cuantitativo, no experimental, transeccional, descriptivo, correlacional, tipo básica, método hipotético deductivo, la muestra conformada por un total de 69 y 34 docentes respectivamente, y concluyeron que existe una significativa correlación entre la calidad de gestión y la satisfacción de los educadores. Mientras que Damas y Oliva (2017), realizaron una investigación sobre *Gerencia educativa de la institución y la satisfacción de los alumnos*, presentaron una metodología dentro del enfoque cuantitativo, investigación no experimental, transeccional, correlacional, tipo básica, método hipotético deductivo, la muestra estuvo compuesta de 267 estudiantes, dentro de los resultados destacan los niveles medios en gestión educativa y satisfacción, concluyeron que cuando se realiza una gerencia educativa de la institución eficazmente, esta se relacionará con el bienestar estudiantil en mayor o menor grado. Por su parte Ordoñez (2016) y Cerazo (2015), realizaron una investigación sobre *Gestión educativa y satisfacción en el profesional*, ambas investigaciones presentaron una metodología de diseño no experimental, corte transeccional, método hipotético-deductivo, descriptivo, correlacional, su muestra fue de 240 y 212 docentes respectivamente, concluyeron que existe evidencia positiva para afirmar que la gestión educacional correlaciona significativamente con la satisfacción del trabajo del educador en institutos, encontrándose un coeficiente de correlación moderada entre las variables estudiadas. Así mismo, Tinco (2016), realizó una investigación sobre *Gestión educacional y su influencia con el clima laboral de los educadores de diversas instituciones educativas de nivel primario de la provincia de Islay*, en la investigación el enfoque empleado fue el cuantitativo, tipo descriptivo-correlacional, concluyó que existen suficientes razones para concluir que el nivel de la gestión educativa es regular en la entidad primaria de Islay.

De la misma forma, en la presente investigación se presentan las variables gestión educativa y satisfacción laboral con sus respectivas dimensiones, los cuales se analizarán de manera detallada para el adecuado funcionamiento de una organización educativa.

La variable gestión educativa se fundamenta con lo expuesto por Alvarado (2018) quien sostiene que “busca brindar respuestas que comprendan poner en práctica el manejo de un grupo de instrumentos, técnicas y procesos en la administración de recursos y proceso



de las actividades de la institución” (p. 30). Por lo antes mencionado, la gestión académica implica un desarrollo de tareas planeadas con miras a alcanzar metas y objetivos institucionales de forma eficaz y eficiente. En tanto, el Ministerio de Educación (2011), resalta que la gerencia educativa “busca la aplicación de los componentes habituales de gerencia en el ámbito pedagógico. Esta disciplina se aplica en la práctica y en la cotidianidad, la cual repercute en la política educativa” (p. 26); llegando a ser una norma en donde intervienen los planos teóricos, políticos y prácticos. La gestión educativa está orientada a mejorar permanente la calidad académica, donde las disciplinas teóricas y prácticas deben alcanzar la planificación, realización, seguimiento y valoración del trabajo educativo. Por su parte, Gallegos (2004) manifiesta que la gestión académica “es un conjunto de procedimientos que ayudan a la institución para el logro de aprendizajes donde la función de la institución es la de educar” (p. 15). Implicó la realización de las actividades planeadas, haciendo empleo de los recursos de manera oportuna por medio de técnicas, procesos e instrumentos con el propósito de alcanzar objetivos y metas académicas, recayendo la función en el responsable de la organización.

A continuación, se presentan las dimensiones de la variable gestión educativa estas son: Gestión institucional, gestión pedagógica, gestión administrativa y gestión comunitaria.

La dimensión Gestión institucional, para Alvarado (2018), “puede concebirse como un proceso que ayuda a sistematizar y analizar la estructura que cada entidad posee para determinar su estilo de trabajo” (p. 44). La gerencia institucional favorece a identificar las formas de organización, donde docentes, educandos y padres para el buen funcionamiento de la institución impulsan la conducción hacia metas determinadas.

De acuerdo a la dimensión gestión institucional se mencionan los siguientes indicadores:

Organización de la institución, para Alvarado (2018), refiere que “el Estado es el ente que se encarga de garantizar que se cumplan los diversos componentes de calidad en los colegios nacionales, en cambio en los colegios particulares solo realiza una regulación y supervisión para su total cumplimiento” (p. 46). Por lo expuesto comprende un orden metódico de los componentes que forman la institución, de acuerdo a principios jerárquicos lo cual posibilitará comprender cómo se relaciona uno con otro. Asimismo, Fuentes (2016),

considera que “la institución educativa se establece mediante diversos fines y está reglamentada por normas, para que las relaciones sociales resulten coordinadas y estables” (p. 8). La forma de organizar un colegio comprende, analizar las realidades de la educación mediante estructuras, objetivos y fines que respondan a los requerimientos de la sociedad. Normas explícitas e implícitas, que Alvarado (2018), “son leyes o normas legales, que comprende las normativas de una entidad, estas se establecen formalmente” (p.47). Estas normas ayudarán a la los agentes educativos fortalecer y mejorar la calidad de convivencia en la institución.

En tanto, en la dimensión Gestión pedagógica, Alvarado (2018), manifiesta que “son tareas operativas que comprenden la labor educativa y los agentes que la integran: procesos pedagógicos, y están en busca de propósitos educativos” (p. 171). Esta dimensión implica la labor de los docentes en referencia a las tareas académicas, la conducción de estrategias y enfoques pedagógicos, el dominio de programas y planes, las formas de enseñar, así como la capacitación docente lo cual ayuda al fortalecimiento de sus competencias, y la interacción con los educandos.

Los indicadores respecto a la dimensión gestión pedagógica son:

Prácticas pedagógicas, que para Alvarado (2018), es “una visión de transformación que ayuda al cambio de la enseñanza tradicional a producir nuevos conocimientos” (p. 173). Por lo antes mencionado comprende el espacio en la cual interactúa el docente y los estudiantes, donde la institución precisa las pautas para llevar a cabo un adecuado logro de aprendizajes. Desarrollo profesional, para Alvarado (2018), consiste en “un cúmulo de estrategias que ayudan a favorecer el proceso de reflexión crítica, toma de conciencia y mejores procesos de gestión del aprendizaje” (p. 175). Es la parte activa de la construcción de nuevos saberes didácticos, se trata que los docentes cuenten con apoyo necesario para facilitar su quehacer como educadores para facilitar los procesos de enseñanza. Por su parte García (2009), manifiesta que “es un esfuerzo organizado y formalizado que se centra en el desarrollo de los docentes más capacitados, tiene como objetivo la mejora continua de las personas que integran la institución, a través del desarrollo permanente de sus competencias profesionales” (p. 179). Por lo expuesto, es el logro que alcanza una persona en su crecimiento y autorrealización profesional, alcanza la meta que en un momento determinado

se planteó como futuro profesional, llegando a tener un óptimo nivel de conocimientos que le ayuden a desempeñarse en su área de interés.

Mientras que en la dimensión Gestión administrativa, Alvarado (2018), manifiesta que “son las estrategias y actividades que dirigen la labor de los agentes educativos, aspecto económico, material, métodos, período y el registro de información en relación a los integrantes de la organización académica” (p. 172); es decir, comprende cumplir con las normas y supervisiones sobre las funciones académicas, con el objetivo de mejorar el proceso académico, buscando alcanzar los beneficios individuales con los de la institución, y poder tomar decisiones que conlleven a tareas específicas para el logro los propósitos de la entidad.

Esta dimensión presenta los siguientes indicadores:

Manejo de recursos, que según Alvarado (2018), es “la colocación, preparación y acoplamiento del capital humano, económico y medios precisos para lograr fines y planteamientos académicos en favor de la organización académica” (p. 176). Son acciones propuestas para implementar estrategias de mejoramiento de recursos, lo que ayudará al desarrollo del equipo de trabajo, generando un ambiente de trabajo adecuado. En tanto, Valle (2008), refiere que “es la gestión eficiente de los recursos, que puede ser tanto material como intangible” (p.23). Por lo tanto, el objetivo de la gestión de recursos es que permitan la satisfacción de los intereses de la institución.

Supervisión de las funciones, que para Alvarado (2018), son las “actividades que se realizan para supervisar la labor docente, con el objetivo de hacer cumplir las funciones establecidas ya sea grupal o individualmente” (p.178). La supervisión de funciones radica en mejorar los estándares educativos, así como las condiciones académicas para el logro de resultados esperados.

Respecto a la dimensión Gestión comunitaria, Alvarado (2018), menciona que “es la manera en que la entidad interacciona con la sociedad, percibiendo su situación, necesidades y demandas” (p. 179). La gestión comunitaria hace mención a las relaciones del plantel con la sociedad en correlación con los padres y organismos locales.

La variable Satisfacción laboral se fundamenta con lo referido por Robbins (2009), quien señala que la satisfacción comprende “una respuesta afectuosa a diferentes ámbitos laborales en el cual se desempeña el colaborador, se trata cuando un individuo está relativamente satisfecho o insatisfecho en su centro laboral” (p. 96). La satisfacción laboral se da cuando los docentes poseen cualidades positivas con respecto a la organización donde laboran, lo cual lo demuestran positivamente en su desempeño. En tanto, Anaya y Suárez (2013), remarcan que la satisfacción laboral “es el nivel de aprobación en relación al entorno y las condiciones laborales donde trabaja” (p. 283); es decir, se mide los aspectos positivos o negativos según lo que demuestre el ambiente laboral, Un educador estará encantado de trabajar con sus educandos en un agradable ambiente donde se respete su autonomía y donde la comunicación sea buena con los gerentes.

A continuación, se presentan las dimensiones de la variable satisfacción laboral, estas son: Relación interpersonal, desempeño de la profesión, ambientes laborales, valoración del trabajo desarrollado y factores organizacionales.

La dimensión Relaciones interpersonales se fundamenta con Robbins (2009), quien manifiesta que “son interacciones con el grupo humano, brindan capacitaciones integrales para la mejora de la atención al cliente, en un contexto profesional agradable y acogedor” (p.110). Los colaboradores contribuyen al buen desempeño de la organización. Según Gardner (2011), la inteligencia interpersonal “se cimenta desde la habilidad de reconocer los estados de ánimo, temperamento, motivación e intención” (p.89). Es decir, ayuda a la persona comprender la importancia de la interrelación en el ámbito laboral.

A continuación, se presentan los siguientes indicadores de la dimensión relaciones interpersonales:

Relaciones interpersonales docentes, para Robbins (2009), es el “interés personal que brinda un director a las necesidades de los docentes, y acepta las diferencias individuales entre los miembros de un grupo” (p. 210). Por lo expuesto, comprende la transmisión de información y toma de decisión de cada docente, ya que el director es quien analiza las habilidades y competencias que necesitan afianzar los docentes en beneficio de la institución. Por su parte, Silveria (2014), sostiene que es el “conjunto de interacciones entre dos o más docentes que forman un entorno eficiente para lograr una buena comunicación en el colegio, estas interacciones son mecanismos de enriquecimiento personal, trato humano en torno a labores

académicas” (p. 9). Es el fruto de cooperación, trabajo en un mismo contexto e interacción con los demás ya sea positiva o negativa, donde intervienen principios, valores, entorno, y otros.

Consejo Directivo, según Robbins (2009), está “conformado por miembros de la comunidad académica, en donde se discuten y toman decisiones trascendentales para el desarrollo de la institución” (p. 122). Es decir, es un ente conformado por los directores de los diferentes niveles académicos, que se encargan de gestionar y administrar los servicios de una institución educativa. En tanto, el Ministerio de Educación (2019), sostiene que es “el organismo de autoridad superior dentro del colegio, conformado por el director(a) y docentes coordinadores, cuya función es atender los aspectos pedagógicos” (p.1). Está conformado por un ente que tiene como finalidad gestionar y administrar los servicios educativos.

Jefe inmediato superior para Robbins (2009), refiere que “tiene como principal rol coordinar el trabajo del personal, normando la labor para lograr los resultados esperados” (p. 121). Es el responsable de la organización según jerarquía, quien supervisa las tareas que desempeñan los trabajadores. Mientras que el Ministerio de Educación (2019), considera que “es la persona que tiene como cargo la planificar, implementar, monitorear, ejecutar y evaluar los aspectos académicos” (p. 7). Por lo expuesto, el jefe tiene la misión de apoyar en el ámbito académico facilitando instrumentos técnico-pedagógicos que permita a los docentes garantizar el proceso académico.

Mientras que en la dimensión Desempeño profesional, Robbins (2009), señala que “está enfocado más en aquello que una persona hace, con efectividad y eficiencia, que en lo que sabe hacer, es decir, se busca más una calidad del trabajo que una cantidad” (p. 114). Las funciones del docente en cumplimiento de los roles asignados para un desarrollo profesional. Por su parte, Díaz (2015), refiere que “es la forma mediante el cual el docente efectúa sus labores profesionales dentro de una organización” (p. 48). La labor que despliegan los docentes no está ajena a la realidad actual, por ello, es importante se mantengan siempre actualizados para brindar un mejor servicio educativo.

A continuación, se presenta algunos indicadores respecto a la dimensión desempeño profesional:

Motivación, para Robbins (2009), es “la voluntad de hacer esfuerzos considerables para el logro de objetivos de una entidad, condicionados por la satisfacción de ciertas necesidades

individuales” (p.19). Se considera un proceso que incurre en la fuerza, conducta y perseverancia que un individuo realiza para el logro de propósitos.

Autonomía, para Robbins (2009), es “el nivel en el que un empleo proporciona libertad, autonomía y reserva considerables a un trabajador para que programe su trabajo y determine los procedimientos que usará para llevarlo a cabo” (p. 63). Por consiguiente, la autonomía comprende el grado de responsabilidad, independencia y oportunidad que tiene un docente para poder ejercer iniciativa en la institución. En tanto, Silva (2016), considera que es “compromiso, libertad y toma de decisión de que goza una persona en su organización” (p. 2). Esta capacidad permite resolver pequeñas dificultades que surgen en la cotidianidad, proponiendo mejoras concretas que deban ser solucionados de manera inmediata.

La dimensión Condiciones laborales, es considerado por Robbins (2009), como “todo aquello que gira en torno al trabajo desde la perspectiva de cómo repercute el ámbito laboral de los docentes” (p. 112). En consideración, es un grupo de componentes que fijan el comportamiento del docente en la institución educativa. Por su parte Díaz (2015), define que las condiciones laborales son “aspectos referentes a la labor educativa que influyen positiva o negativamente en la calidad de vida de los docentes” (p. 49). El docente busca mejorar su bienestar tomando en cuenta los variados tipos de condiciones laborales, es decir, deberá adquirir un estado de ánimo positivo de acuerdo a la condición laboral con que cuenta en la organización.

Seguidamente, se presentan algunos indicadores respecto a la dimensión condiciones laborales:

Nivel laboral, para Robbins (2009), consiste en “medir y conocer la satisfacción de los docentes en el contexto educativo donde se desenvuelven, es uno de los pasos principales para lograr los objetivos formulados” (p. 99). El nivel laboral refleja el agrado o descontento del docente frente a su puesto de trabajo, siendo esencial reconocer estos componentes dentro de la organización y poder trabajar en ellos para mejorar la calidad académica de los alumnos.

Aspecto económico, para Robbins (2009), son “factores relacionados con el comportamiento de la economía, el flujo de dinero, de bienes y servicios del docente” (p. 117) es decir, que se considera los ingresos que recibe el docente por el trabajo que desempeña en su ámbito laboral. Por su parte, De Paz (2014), refiere que son “los procesos de producción donde se

toma en cuenta la actividad económica que ejerce un docente en una institución” (p.23). Se puede aseverar que compromete los asuntos contables y financieros de los profesores, de la remuneración que percibe de acuerdo al trabajo que realiza.

Cantidad de trabajo, para Robbins (2009), el trabajo es “como una materia económica que se expresa en términos de trabajador-horas, lo cual implica que el personal es como una máquina que produce cierta cantidad de trabajo en una institución” (p. 102). Son horas de trabajo producido por el docente para la enseñanza de los estudiantes dentro de una institución educativa, ya sea contratado o nombrado.

Respecto a la dimensión Valoración del trabajo desarrollado, Robbins (2009), considera que “es un sistema formal que pretende medir o estimar cómo el docente cumple con sus obligaciones laborales” (p. 76). En consecuencia, es medir la productividad o el nivel de cumplimiento de los objetivos planteados al docente. Para Padrón (1999), esta dimensión “se refiere al reconocimiento del valor del aporte del docente a la institución educativa o a la sociedad” (p. 53). Por lo expuesto, consiste en la valoración que realizan a la labor académica, esta valoración puede ser realizada tomando en cuenta aspectos subjetivos del docente. Por su parte, Díaz (2015), señala que “con respecto al director, la valoración que realiza la labor del docente puede tomar dos formas, la retroalimentación positiva o negativa y la evaluación formal” (p. 52). La primera se da en forma de mensajes orales, estos refuerzos positivos pueden ser en público o en privado. La segunda, en el contexto académico los docentes son evaluados, y los estudiantes son quienes valoran el quehacer educativo del docente.

En relación a la dimensión Factores organizacionales, Robbins (2009), sostiene que “son estados de adaptación, lo cual no se trata solo de satisfacer las necesidades fisiológicas y de seguridad, sino también de integrar una sociedad” (p. 78). Comprende la percepción del docente para sentirse seguro en su centro laboral y tenga la libertad para opinar. Por su parte Aldape (2006), menciona que “están formados por elementos que se desarrollan dentro de la institución, destacan: comunicación, motivación, creatividad, relaciones laborales, relaciones interpersonales, conciencia de productividad, participación, capacitación, objetivos y estándares” (p. 126). Según lo expresado, son un cúmulo de conocimientos teóricos y prácticos utilizados por el docente en su labor educativa.

Los indicadores respecto a los factores organizacionales son los siguientes:

Normativa y derechos, que para Robbins (2009), son “un conjunto de normas, reglas, o leyes; generalmente existen *normativas* es dentro de una organización” (p. 119), Se refiere a normas que confieren obligaciones y *derechos*, *permite la* regulación de normas que brinda la institución a la comunidad educativa. Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2016), tiene como propósito que los docentes cuenten “con instrumentos necesarios que les permita conocer y aplicar sus deberes y derechos; ya que, el conocimiento de la norma posibilita una mejor comunicación entre los agentes educativos” (p. 7). Es necesario cumplir las normativas laborales, para prevenir y solucionar problemas, mejorando de esta manera el entorno laboral y el respeto a los derechos primordiales de los docentes.

Ambiente de trabajo, para Robbins (2009), en la organización “es un factor que tiene una gran incidencia en el desempeño de los colaboradores y en la calidad del trabajo” (p. 119). Por lo expuesto, implica de alguna manera a la organización y estructura del trabajo, ya que la institución se concreta en el ambiente laboral el cual dependen en gran medida de la buena organización del trabajo. En tanto Da Silva (2018), sostiene que “es un conjunto de componentes que intervienen en el bienestar del trabajador, son todos los elementos que incurren en el contexto de un espacio laboral” (p. 1). En el ámbito educativo, el ambiente laboral es un componente que presenta gran incidencia en la ocupación de los docentes y en la calidad del trabajo que realizan frente a los estudiantes.

Se presenta la justificación de la investigación, desde diferentes contextos, los cuales se detallan a continuación: El estudio se justifica en lo teórico porque busca comprender la correlación entre gerencia educativa y satisfacción en el trabajo, ya que las instituciones educativas no sólo han de tener en cuenta la elaboración de una imagen de calidad educativa, sino también deben cuidar el grupo humano que labora en ella. En el entorno práctico, el estudio se justifica porque trata de brindar a la gerencia de las instituciones resultados obtenidos que les permita comprender el propósito de promover relaciones adecuadas entre el director y docentes, del mismo modo, la importancia de una buena gestión y satisfacción que debe existir en una entidad. Desde el ámbito metodológico la investigación se justifica porque brindará estrategias que puedan ser empleadas para poder brindar una gestión educativa de calidad, así como dar cumplimiento a los objetivos de estudio. Finalmente, presenta relevancia social dado que los beneficiarios serán los agentes educativos, en



especial los estudiantes, ya que si existe una buena gestión educativa se verá reflejada en la enseñanza del docente dentro del aula de clase.

Seguidamente, se presentan los problemas de investigación general y específicos: **El problema general** de investigación consiste en ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión educativa y la satisfacción laboral de los docentes de una Institución Educativa Pública de Huaral, año 2019?, así como también los **problemas específicos**, donde se formula ¿Cuál es la relación que existe entre las dimensiones de la gestión educativa (institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria) y la satisfacción laboral de los docentes de una Institución Educativa Pública de Huaral?

Se empleará el método hipotético deductivo; de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2014) “recolectar los datos permitirá probar las hipótesis teniendo como base el método y análisis estadístico, con la finalidad de determinar pautas de conducta y probar las teorías” (p. 4). Para la presente investigación, se presentan la hipótesis tanto general como específicas, dando respuesta a la problemática de investigación formulados: La **hipótesis general** existe relación significativa entre la gestión educativa y la satisfacción laboral de los docentes de una Institución Educativa Pública de Huaral, año 2019, y las **hipótesis específicas** existe relación significativa entre las dimensiones gestión institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria con la satisfacción laboral de los docentes de una entidad educativa Pública de Huaral.

Asimismo, se presentan el objetivo general y específicos, según los problemas de investigación planteados: El **objetivo general** es determinar la relación entre la gestión educativa y la satisfacción laboral de los docentes de una Institución Educativa Pública de Huaral, año 2019. Así como los **objetivos específicos** son establecer la relación entre las dimensiones de la gestión educativa (institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria) y la satisfacción laboral de los docentes de una entidad educativa Pública de Huaral.

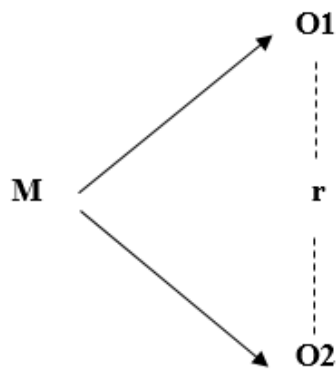
## II. Metodología

### 2.1. Tipo y diseño de investigación

En la presente investigación, el tipo de estudio que se utilizó es la básica debido a que buscó describir y diagnosticar una realidad tal y como se despliega. Valderrama (2013), sostiene que el estudio tipo básica “se preocupa por recabar información real para beneficio de la comprensión teórica y científica, encaminada al hallazgo de leyes y principios” (p. 164). Se respaldará en proposiciones científicas existentes de las variables de investigación.

Asimismo, el diseño que se empleó es el No Experimental de corte transeccional, porque el investigador no manipuló de forma intencional las variables, es decir se elaboró tal como se da. Es transeccional porque la recolección se ejecutó en un único período. En donde, Hernández, et al (2014), define este diseño como “un estudio que se lleva a cabo sin poder manipular en forma constante de las variables, los resultados se dieron en un escenario natural para luego interpretarlo y examinarlo” (p. 228).

Se esquematiza de la siguiente manera:



**Donde:**

- M : Muestra
- O1 : Gestión educativa
- O2 : Satisfacción laboral
- r : Relación entre O1 y O2.

De acuerdo al planteamiento de Hernández, et al (2014), la investigación presentó un nivel descriptivo y correlacional.

Es descriptivo, porque se encargó de medir, evaluar o recolectar datos referentes a diversas dimensiones, aspectos o elementos del objeto de estudio. Tuvo como propósito realizar la recolección necesaria y obtener los resultados del estudio. A su vez, es correlacional, ya que se encargó de identificar la correlación entre las variables de investigación. Las investigaciones correlacionales se inclinan por un valor explicativo, ayudando a reconocer el procedimiento de otras variables que estén correlacionadas.

## **2.2. Operacionalización**

### **Variable Relacional 1: Gestión Educativa**

Alvarado (2018), sostiene que “es una función que tiene como función dirigir, generar, y sostener al colegio, respecto a su organización administrativa y pedagógica, así como procedimientos internos de naturaleza eficiente, distributiva y democrática” (p. 32), es decir, que permite el desarrollo pleno, responsable y eficaz de las personas plenas, responsables y eficaces.

### **Variable Relacional 2: Satisfacción laboral**

Robbins (2009), manifiesta que “es un cúmulo de cualidades que presenta el individuo en su ámbito laboral” (p. 96). El individuo que se sienta satisfecho en su ámbito laboral demostrará actitudes positivas hacia éste; sin embargo, si se siente insatisfecho las actitudes serán negativas.

## **2.3. Población, muestreo y muestra**

Corbetta (2015), refiere que la población es “un grupo de individuos, elementos y cosas que conforman un universo, estos pueden ser evaluados y medibles” (p. 24). La población de investigación estuvo comprendida por 60 docentes (45 docentes de educación primaria y 15 docentes de talleres) de una entidad Educativa Pública de Huaral, año 2019.

La muestra ha sido de tipo No Probabilístico, donde la muestra es igual a la población de estudio con un total de 60 docentes.

### **Criterios de inclusión:**

Docentes que trabajan en el colegio en estudio.

Docentes de todas las edades y sexo.

**Criterios de exclusión:**

Docentes que no laboren en el colegio en estudio.

Docentes de otras especialidades.

**2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

Para recolectar datos la técnica empleada ha sido la encuesta. Carrasco (2013), manifiesta que “es una estrategia de estudio social por su empleabilidad, legitimidad, excelencia, excelencia, sencillez y variabilidad de la información a recolectar en base a las herramientas a utilizar” (p. 314). La técnica de la encuesta ha sido la estrategia que se ha seguido y que nos ha servido para medir las características de los docentes en relación a las variables, las dimensiones e indicadores.

Para la recogida de información, la herramienta ha sido el cuestionario, en donde, Hernández, et al (2014), resaltan que es un “grupo de interrogaciones en relación de una o más variables que se medirán” (p. 217). El instrumento se empleó con la finalidad de conocer la percepción del docente referente a gerencia educativa y satisfacción en el trabajo.

**Validez**

El autor Hernández, et al. (2014), señalan que “mide el nivel en que una herramienta pretende validarse para tener una certeza mediante juicio de especialistas” (p. 201). Viene a ser la completa idea empírica que pretende definir si los resultados compensan las exigencias de la técnica de investigación para lo cual se extiende a un juicio de especialistas.

Las herramientas de recolección de datos fueron revisadas por un juicio de tres expertos especialistas de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

El juicio de expertos ha sido realizado por tres especialistas el Dr. Alcat Zapata Noel, la Dra. Estrella Esquiagola Aranda y el Mg. Denis Jaramillo Ostos docentes de la Universidad César Vallejo, en donde los resultados salieron con el 100% de aplicabilidad en ambos cuestionarios (Ver anexo 3).

## **Confiabilidad**

Hernández, et al. (2014), afirman que “la viabilidad de esta herramienta viene a ser la medición del nivel en que la aplicación reiteradas veces al individuo u objeto provocan resultados afines” (p. 200).

Se aplicó el método Alfa de Cronbach para medir la viabilidad de los instrumentos, debido a que presentan características politómicas, escala de Likert; el resultado a obtenerse nos indicó un alto nivel de viabilidad.

En la viabilidad de las herramientas aplicadas se obtuvo como resultado que la  $V1 = 0,971$  y  $V2 = 0,979$ , con un total de 25 ítems cada instrumento, de acuerdo al reporte del programa SPSS (Ver anexo 4).

Posteriormente se presenta las fichas técnicas de los instrumentos de recolección de datos:

### **Ficha técnica de la V1: Gestión educativa**

#### **Datos generales:**

Título:	Cuestionario sobre gestión educativa
Autor:	Esther Valeria Quispe Chuquillanqui (2018)
Adaptado por:	Br. Milagros Espinoza Flores
Procedencia:	Perú, 2019
Objetivo:	Recolectar datos para conocer aspectos relacionados con la gestión educativa
Administración:	Individual
Duración:	20 m.
Significación:	El cuestionario determina el nivel de percepción de los educadores sobre gestión educativa
Estructura:	La escala consta de 25 ítems, con 05 alternativas de valoración Likert como: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5). Asimismo, está conformada por 04 dimensiones: Gestión institucional, Gestión pedagógica, Gestión administrativa y Gestión comunitaria; donde los ítems se presentan en forma de proposición positiva.

Niveles y Rangos:	Baja	[25 – 58]
	Media	[59 – 92]
	Alta	[93 – 125]

## **Ficha técnica de la V2: Satisfacción laboral**

### **Datos generales:**

Título:	Cuestionario sobre satisfacción laboral
Autor:	Esther Valeria Quispe Chuquillanqui (2018)
Adaptado por:	Br. Milagros Espinoza Flores
Procedencia:	Perú, 2019
Objetivo:	Recolectar datos para conocer aspectos relacionados con la satisfacción laboral
Administración:	Individual
Duración:	20 m.
Significación:	El cuestionario está referido a medir el nivel de percepción de los docentes sobre satisfacción laboral.
Estructura:	La escala consta de 25 ítems, con 05 alternativas de valoración Likert como: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5). Asimismo, está conformada por 05 dimensiones: Relaciones interpersonales, Desempeño profesional, Condiciones laborales, Valoración del trabajo desarrollado y Factores organizacionales; donde los ítems se presentan en forma de proposición positiva.
Niveles y Rangos:	Baja [25 – 58] Media [59 – 92] Alta [93 – 125]

## **2.5. Procedimiento**

El procedimiento que se siguió para recoger la información es el siguiente:

Ha sido autorizado por la Directora de la institución para aplicar herramientas de recolección de datos a los docentes.

Se coordinó la fecha y hora para poder aplicar los instrumentos en un horario adecuado que no interferir con sus labores.

Coordinación previa con la coordinadora del plantel para esclarecer todos los detalles para el proceso de aplicación de los instrumentos.

Se efectuó a todo el grupo de docentes en un tiempo aproximado de 25 a 30 minutos para ambas herramientas.

Se aplicó una prueba piloto para ver que el nivel de confiabilidad de los instrumentos es el adecuado efectuándose posteriormente a la totalidad de la muestra.

## **2.6. Método de análisis de datos**

La información de recolección de datos se analizó mediante estadísticas descriptivas e inferenciales, para lo cual se preparó una base de datos en el paquete estadístico SPSS, versión 23 en español.

### **Estadística descriptiva:**

Se trabajó con fórmulas estadísticas descriptivas que ayudaron a resumir los datos recopilados en valores numéricos y sacar resultados de esa investigación.

Se encargó de recolectar, clasificar, describir, simplificar y presentar los datos por medio de tablas y gráficos que describieran en manera apropiada el procedimiento de investigación conseguida.

### **Estadística inferencial:**

Se encargó de las técnicas de apreciación, estudio y prueba de hipótesis, con el objetivo de obtener las conclusiones que brindan una proporcionada base científica para poder tomar los intereses pertinentes.

Se empleó el estadístico de Spearman, ya que los instrumentos para recolectar las variables de estudio muestran características de escala cualitativa ordinal, el coeficiente de correlación ayudará a reconocer si el ajuste de la nube de puntos a la recta de regresión conseguida es satisfactorio con un margen de error menor a 0,05.

## **2.7. Aspectos éticos**

En el procedimiento de elaboración del trabajo de investigación, se obtuvieron diversos datos, referencias y antecedentes que han sido correctamente mencionados y referenciados, con el respeto al derecho de autoría de cada autor y de acuerdo al protocolo de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

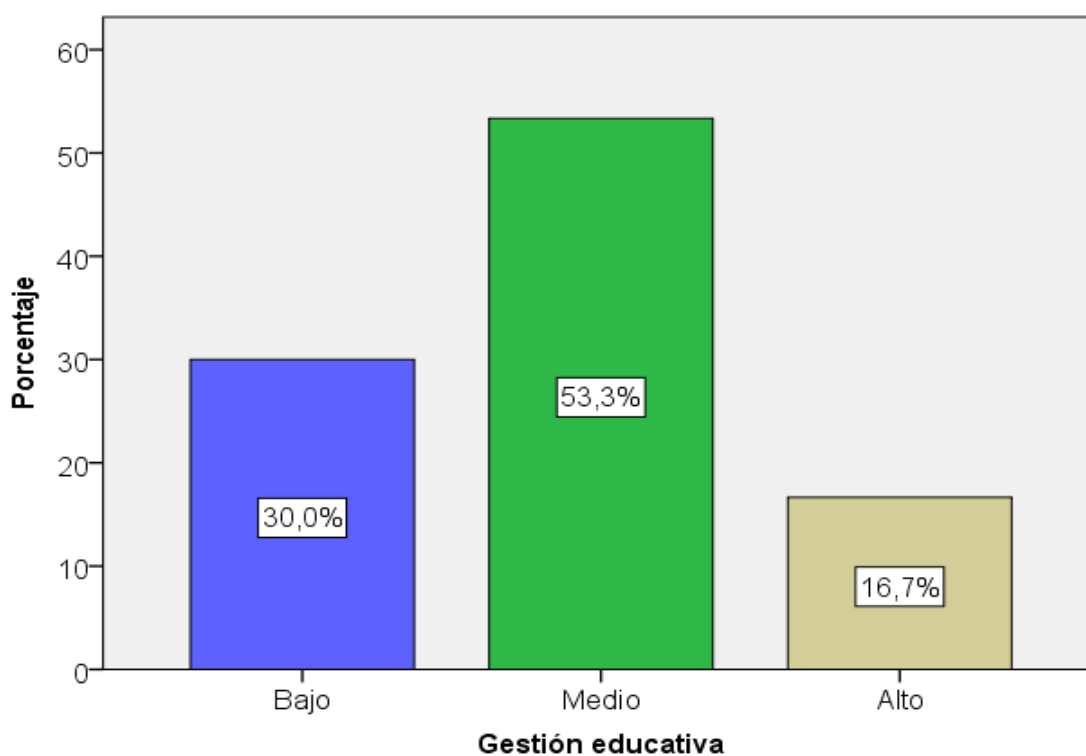
### III. Resultados

Tabla 1.

*Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según el nivel de gestión educativa*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	18	30,0	30,0	30,0
	Medio	32	53,3	53,3	83,3
	Alto	10	16,7	16,7	100,0
	<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente:* Base de datos (Anexo 5)



*Figura 1.* Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según el nivel de gestión educativa

Se evidencia que en el cuestionario de gestión educativa sobre una muestra de 60 docentes representada por el 100%, el 30,0% alcanzaron niveles bajos, el 53,3% niveles medios y el 16,7% niveles altos; lo que se evidencia que la mayoría de encuestados presentan niveles medios de percepción de gestión educativa.



Tabla 2.

*Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según nivel de las dimensiones de gestión educativa*

Niveles	Gestión institucional		Gestión pedagógica		Gestión administrativa		Gestión comunitaria	
	fi	F%	fi	F%	fi	F%	fi	F%
Bajo	18	30.0	19	31.7	17	28.3	22	36.7
Medio	28	46.7	31	51.7	29	48.3	27	45.0
Alto	14	23.3	10	16.7	14	23.3	11	18.3
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100.0</b>	<b>60</b>	<b>100.0</b>	<b>60</b>	<b>100.0</b>	<b>60</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Base de datos (Anexo 5)

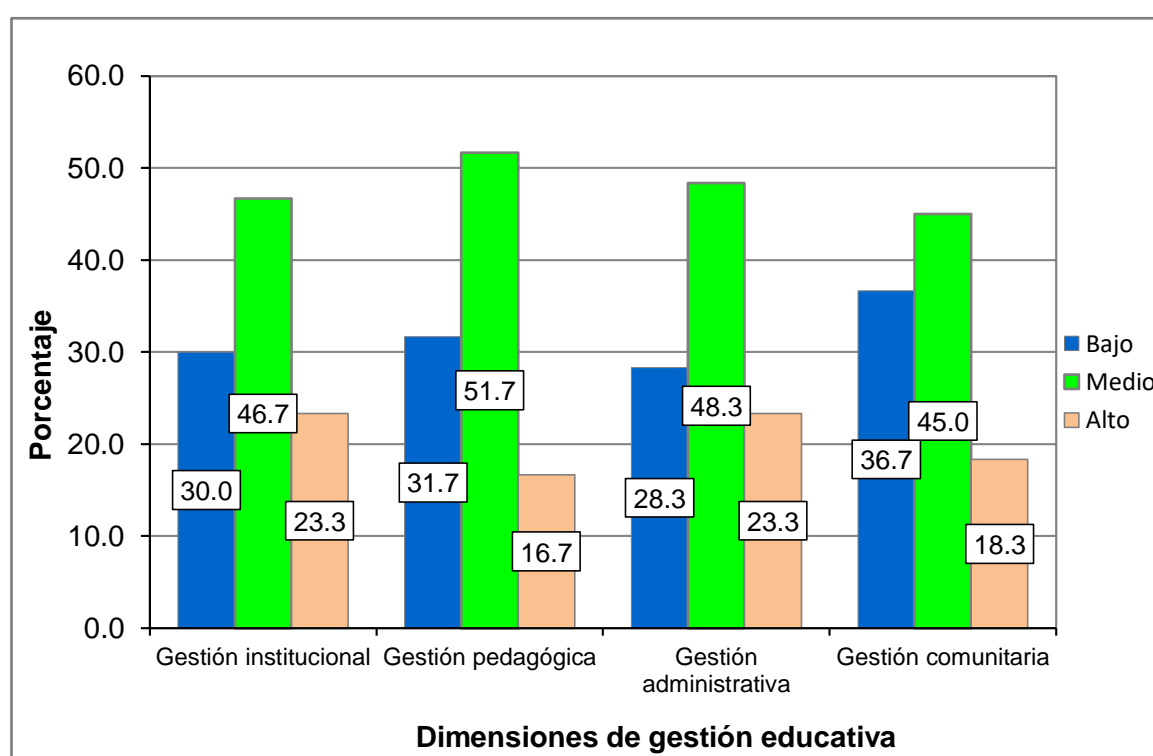


Figura 2. Distribución porcentual de estudiantes según nivel de las dimensiones de gestión educativa

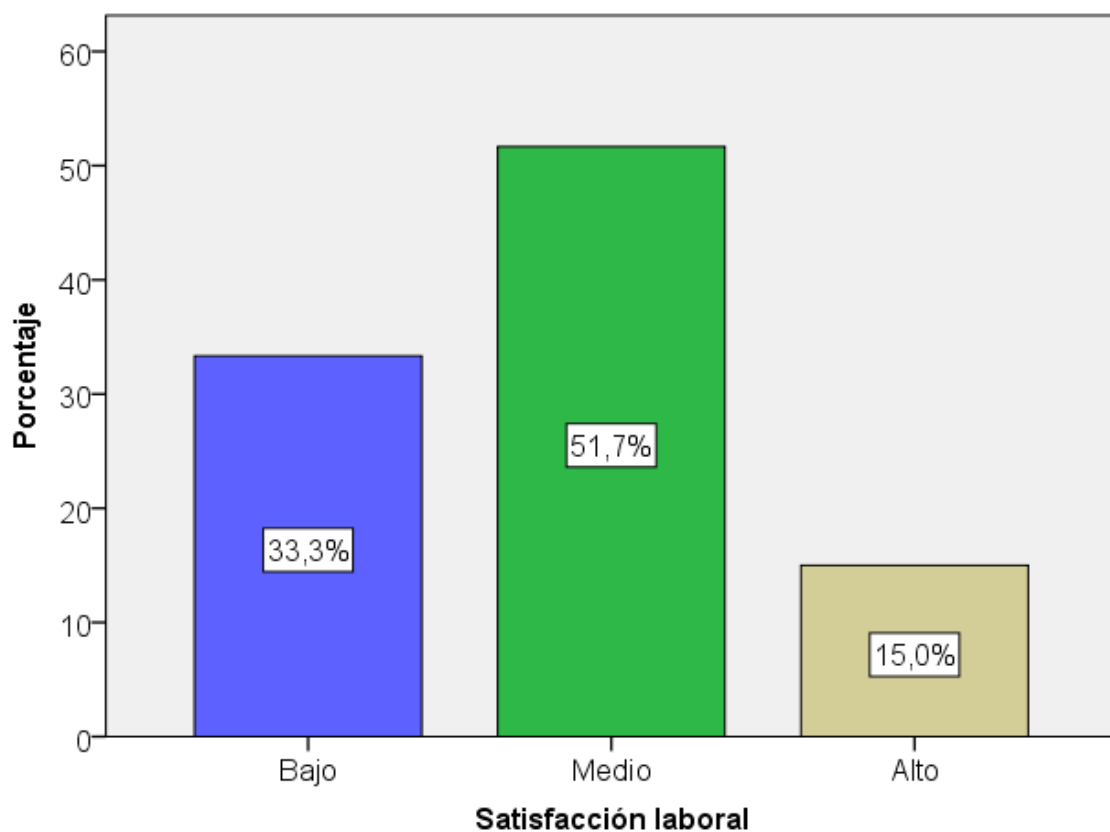
Se puede evidenciar que en el cuestionario de gestión educativa en la dimensión gestión institucional, el 30,0% alcanzaron niveles bajos, el 46,7% niveles medios y el 23,3% niveles altos; en la dimensión gestión pedagógica, el 31,7% niveles bajos, el 51,7% niveles medios y el 16,7% niveles altos; en la dimensión gestión administrativa, el 28,3% niveles bajos, el 48,3% niveles medios y el 23,3% niveles altos; y en la dimensión gestión comunitaria, el 36,7% niveles bajos, el 45,0% niveles medios y el 18,3% niveles altos; prevalece los niveles medios en todas las dimensiones de gestión educativa.

Tabla 3.

*Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según el nivel de satisfacción laboral*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido	Bajo	20	33,3	33,3	33,3
	Medio	31	51,7	51,7	85,0
	Alto	9	15,0	15,0	100,0
	<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente:* Base de datos (Anexo 5)



*Figura 3.* Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según el nivel de satisfacción laboral

Se analiza que en el cuestionario de satisfacción laboral sobre una muestra de 60 docentes representada por el 100%, el 33,3% alcanzaron niveles bajos, el 51,7% niveles medios y el 15,0% niveles altos; lo que se evidencia que la mayoría de encuestados presentan niveles medios de percepción de satisfacción laboral.

Tabla 4.

*Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según nivel de las dimensiones de satisfacción laboral*

Niveles	Relaciones interpersonales		Desempeño profesional		Condiciones laborales		Valoración del trabajo desarrollado		Factores organizacionales	
	fi	F%	fi	F%	fi	F%	fi	F%	fi	F%
Bajo	16	26.7	18	30.0	20	33.3	19	31.7	20	33.3
Medio	33	55.0	31	51.7	32	53.3	32	53.3	34	56.7
Alto	11	18.3	11	18.3	8	13.3	9	15.0	6	10.0
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100.0</b>	<b>60</b>	<b>100.0</b>	<b>60</b>	<b>100.0</b>	<b>60</b>	<b>100.0</b>	<b>60</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Base de datos (Anexo 5)

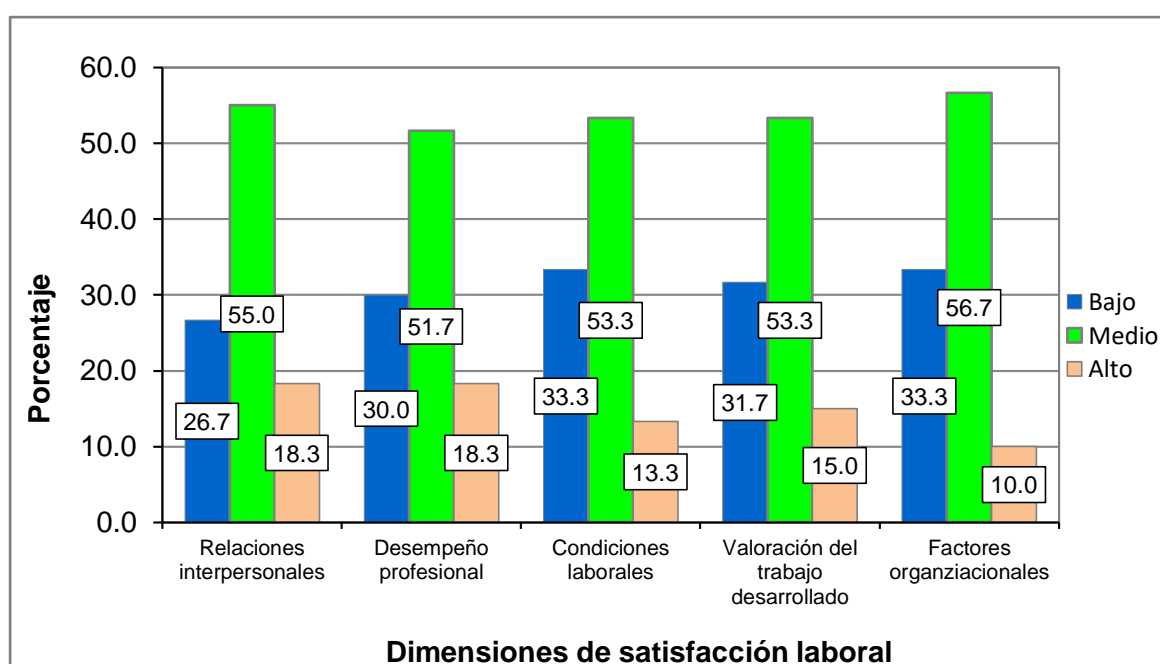


Figura 4. Distribución porcentual de docentes según nivel de las dimensiones de satisfacción laboral

Se evidencia que en el cuestionario de satisfacción laboral, en la dimensión relaciones interpersonales, el 26,7% alcanzaron niveles bajos, el 55,0% niveles medios y el 18,3% niveles altos; en la dimensión desempeño profesional, el 30,0% niveles bajos, el 51,7% niveles medios y el 18,3% niveles altos; en la dimensión condiciones laborales, el 33,3% niveles bajos, el 53,3% niveles medios y el 13,3% niveles altos; en la dimensión valoración del trabajo desarrollado, el 31,7% niveles bajos, el 53,3% niveles medios y el 15,0% niveles altos; y en la dimensión factores organizacionales, el 33,3% niveles bajos, el 56,7% niveles medios y el 10,0% niveles altos; prevalece los niveles medios en todas las dimensiones de satisfacción laboral.

### 3.2. Prueba de hipótesis

Para la prueba de hipótesis se ha considerado el método de correlación de Spearman, debido a que los instrumentos presentan características cualitativas ordinales. Cabe señalar que el nivel de significación elegido para nuestro estudio es del 0,05.

Así  $p\_valor$  es significativo cuando:

$$p\_valor < 0,05$$

Es decir:

Si  $p\_valor$  es menor a 0,05 se rechaza la hipótesis nula.

Si  $p\_valor$  es mayor e igual a 0,05 se acepta la hipótesis nula.

#### Hipótesis general:

Ho: No existe relación significativa entre la gestión educativa y la satisfacción laboral de los docentes de una Institución Educativa Pública de Huaral, año 2019.

Ha: Existe relación significativa entre la gestión educativa y la satisfacción laboral de los docentes de una Institución Educativa Pública de Huaral, año 2019.

Tabla 5.

*Prueba de Spearman de la correlación de las variables gestión educativa y satisfacción laboral*

			Gestión educativa	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Gestión educativa	Coeficiente de correlación	1,000	,718**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,718**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

\*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Programa SPSS, v. 23.

Los resultados del análisis estadístico según el coeficiente de correlación rho de Spearman que existe entre las variables muestran una correlación positiva alta y significativamente estadística ( $r_s = 0,718^{**}$ ,  $p\_valor = 0,000 < 0,05$ ). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa, concluyendo que existe correlación significativa entre la gestión educativa y la satisfacción laboral de los educadores.

### Hipótesis específicas

Tabla 6.

*Prueba de Spearman de la correlación de las variables dimensiones de la gestión educativa y satisfacción laboral*

		Gestión institucional	Gestión pedagógica	Gestión administrativa	Gestión comunitaria	Satisfacción laboral
Gestión institucional	Coeficiente de correlación de Spearman	1,000	,892**	,931**	,842**	,750**
	Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60
Gestión pedagógica	Coeficiente de correlación de Spearman	,892**	1,000	,911**	,790**	,652**
	Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60
Gestión administrativa	Coeficiente de correlación de Spearman	,931**	,911**	1,000	,796**	,664**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000	,000
	N	60	60	60	60	60
Gestión comunitaria	Coeficiente de correlación de Spearman	,842**	,790**	,796**	1,000	,759**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.	,000
	N	60	60	60	60	60
Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación de Spearman	,750**	,652**	,664**	,759**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	.
	N	60	60	60	60	60

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

*Fuente:* Programa SPSS, v. 23.

Los resultados del análisis estadístico según el coeficiente de correlación rho de Spearman existente entre las variables muestran una correlación alta y moderada positiva y estadísticamente significativa con una significancia menor a 0,05; Por lo tanto, se rechazan las hipótesis nulas y se aceptan la hipótesis alternativas, concluyéndose que existe una significativa relación entre las dimensiones de la gestión educativa y satisfacción laboral de los educadores.

#### **IV. Discusión**

De acuerdo a los resultados del estudio se observa que en la hipótesis general existe correlación significativa entre la gestión educativa y la satisfacción laboral de los docentes de una Institución Educativa Pública de Huaral, año 2019; se aplicó el estadístico de Spearman que nos muestra una correlación alta positiva  $r_s = 0,718$ , con un  $p\_valor = 0,000 < 0,05$ ; donde el nivel de percepción de los docentes señalan que en el cuestionario sobre gestión educativa, el 30,0% alcanzaron niveles bajos, el 53,3% niveles medios y el 16,7% niveles altos; mientras que en el cuestionario sobre satisfacción laboral, el 33,3% presentaron niveles bajos, el 51,7% niveles medios y el 15,0% niveles altos; si bien la mayoría de los docentes perciben en forma regular la gestión educativa le ha permitido lograr una satisfacción laboral en forma regular. Existe un grupo fundamental de docentes que aún no han conseguido un adecuado nivel de gestión educacional debido al desconocimiento de las herramientas de gestión. Estos resultados concuerdan de cualquier forma con las investigaciones nacionales de Quispe (2019) y Chero (2015), quienes realizaron una investigación sobre gestión educativa y satisfacción laboral, ambas investigaciones tuvieron a modo de resultado niveles bajos de gestión educativa y satisfacción en el trabajo. Concluyeron que existe una correlación directa y significativa entre las variables de estudio, es decir que a medida que se mejora la percepción de la gerencia educativa, los educadores tendrán una adecuada satisfacción en el trabajo.

Otros estudios antecedentes nacionales, tenemos a Rubio (2018) y Mateo (2017), quienes realizaron una investigación sobre Gestión educativa y satisfacción laboral, en ambas investigaciones se obtuvieron resultados donde los niveles regulares predominan. Concluyeron que existe una correlación positiva moderada entre la variable gerencia educativa y la variable satisfacción profesional, por ello, es necesario la realización de estrategias para mejorar la gestión educacional implicando al grupo docente.

Por lo anteriormente señalado, se confirma con lo descrito por el autor Alvarado (2018), quien sostiene que la gestión educativa busca brindar respuestas que comprendan poner en práctica el manejo de un grupo de instrumentos, técnicas y procesos en la administración de recursos y proceso de las actividades de la institución.

Comparando con nuestro estudio, los resultados se asemejan, ya que prevalecen los niveles bajos y medios de gestión educativa y satisfacción laboral, donde se les aplicó el estadístico de Spearman con niveles de correlación altos y moderados positivos y destacándose la significancia menor a 0,05.

Es así, que la gestión educativa y la satisfacción laboral poseen una relación positiva, ya que, si existe una administración adecuada en la institución educativa, los docentes que trabajan allí se sentirán más motivados al realizar su trabajo. Es así que, si se implementa una gestión pedagógica adecuada, los docentes tendrán más herramientas para ser capaces de reflejar su trabajo en beneficio de los estudiantes. Si se habla de una gestión administrativa adecuada, los docentes estarán mejor organizados de acuerdo con los horarios, los espacios de trabajo y las demás actividades que deban realizar. Cuando se trata de una buena gestión comunitaria, los padres estarán más involucrados en las diferentes actividades de la escuela y, por lo tanto, en el aprendizaje de sus hijos, donde el docente sentirá mayor apoyo porque estarán más involucrados en el aprendizaje de los educandos. Finalmente, cuando nos referimos a la gestión institucional óptima, los docentes se sentirán identificados con la institución que los llevará más allá de la realización de un horario de trabajo y trabajarán con mayor dedicación y dentro de un equipo en busca del éxito institucional.

Otro resultado nos muestra que en la hipótesis específica 1, existe relación significativa entre la gestión institucional y la satisfacción laboral de los educadores de una Institución Educativa Pública de Huaral; se aplicó el estadístico de Spearman que nos muestra una correlación alta positiva  $r_s = 0,750$ , con un  $p\_valor = 0,000 < 0,05$ ; en la dimensión gestión institucional del cuestionario sobre gestión educativa, los docentes percibieron en un 30,0% niveles bajos, el 46,7% niveles medios y el 23,3% niveles altos.

En relación a la hipótesis específica 1 se tuvo como resultados antecedentes el estudio nacional de Damas y Oliva (2017), quienes realizaron una investigación sobre Gestión educativa de la institución y la satisfacción de los alumnos, los resultados que se obtuvieron destacan los niveles medios en gestión educativa y satisfacción. Concluyeron que cuando se realiza una gerencia educativa de la institución eficazmente, esta se relacionará con el bienestar estudiantil en mayor o menor grado.



Lo anteriormente anunciado se corrobora con lo planteado por Alvarado (2018), quien sostiene que puede concebirse como un proceso que ayuda a sistematizar y analizar la estructura que cada entidad posee para determinar su estilo de trabajo.

En la hipótesis específica 2, se observa que existe correlación significativa entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral de los docentes de una Institución Educativa Pública de Huaral; se aplicó el estadístico de Spearman que muestra la correlación moderada positiva  $r_s = 0,652$ , con un  $p\_valor = 0,000 < 0,05$ ; en la dimensión gestión pedagógica del cuestionario sobre gestión educativa, los educadores percibieron en un 31,7% niveles bajos, el 51,7% niveles medios y el 16,7% niveles altos.

En relación a la hipótesis específica 2 se tuvo como resultado antecedente el estudio internacional de Sener & Boydak (2017), quienes en su investigación titulada Niveles de satisfacción laboral de administradores y profesores de escuela, concluyeron que los niveles de satisfacción de los administradores y pedagogos se correlacionan con la satisfacción profesional en relación a la gestión (pago adicional, recompensa, condiciones de trabajo, compañeros de trabajo, trabajo en sí y comunicación) donde predominan los niveles medios de satisfacción.

Lo señalado, se fundamenta con lo expresado por Alvarado (2018), quien manifiesta que son tareas operativas que comprenden la labor educativa y los agentes que la integran: procesos pedagógicos, y están en busca de propósitos educativos.

En la hipótesis específica 3, se observa que existe relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los docentes de una Institución Educativa Pública de Huaral; se aplicó el estadístico de Spearman que nos muestra una correlación moderada positiva  $r_s = 0,664$ , con un  $p\_valor = 0,000 < 0,05$ ; en la dimensión gestión administrativa del cuestionario sobre gestión educativa, los docentes percibieron en un 28,3% niveles bajos, el 48,3% niveles medios y el 23,3% niveles altos.

En lo concerniente a la hipótesis específica 3, se tuvo como antecedente el estudio de Tinco (2016), con su investigación sobre Gestión educativa y su influencia con el clima laboral de los educadores de las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la Provincia

de Islay, se concluyó que existen argumentos precisos para inferir que el nivel de la gestión educativa es regular en la entidad primaria de Islay.

Lo mencionado se fundamenta con lo planteado por Alvarado (2018), quien lo define como estrategias y actividades que dirigen la labor de los agentes educativos, aspecto económico, material, métodos, período y el registro de información en relación a los integrantes de la organización académica.

En la hipótesis específica 4, existe relación significativa entre la gestión comunitaria y la satisfacción laboral de los educadores de una Institución Educativa Pública de Huaral; se aplicó el estadístico de Spearman que nos muestra una correlación alta positiva  $r_s = 0,759$ , con un  $p\_valor = 0,000 < 0,05$ ; en la dimensión gestión comunitaria del cuestionario sobre gestión educativa, los docentes percibieron en un 36,7% niveles bajos, el 45,0% niveles medios y el 18,3% niveles altos.

En relación a la hipótesis específica 4, los resultados obtenidos se asemejan a los estudios antecedentes de Trejo (2016) y Puente (2015), quienes realizaron una investigación sobre gestión de calidad y su relación con la satisfacción laboral docente, los resultados indican que predominan los niveles bajos en ambas variables, concluyeron que existe relación significativa entre la gestión de calidad y la satisfacción laboral docente.

Lo descrito se respalda con lo expuesto por Alvarado (2018), remarcando que es la manera en que la entidad interacciona con la sociedad, percibiendo su situación, necesidades y demandas. Hace mención a las relaciones del plantel con la sociedad en relación con los padres de familia y organismos locales.

Como se observa, los resultados obtenidos en la presente investigación prevalecen los niveles medios en todas las dimensiones de gestión educativa y satisfacción laboral y el estadístico para validar las hipótesis indica que existe correlación directa en ambas variables de estudio, aceptándose la hipótesis alternativa y rechazándose la hipótesis nula.

## V. Conclusiones

**Primera:** En la hipótesis general, los resultados describen un margen de error bilateral de 0,000 menor al nivel de significancia de 0,05 descrito en este análisis, donde existe correlación alta positiva y estadísticamente significativa, entre la gestión educacional y satisfacción laboral de los docentes en un colegio público de Huaral, año 2019 ( $r_s = 0,718$ ,  $p < 0,05$ ).

**Segunda:** En la primera hipótesis específica, los resultados detallan un margen de error bilateral de 0,000 menor al nivel de significancia de 0,05 descrito en este análisis, donde existe relación alta positiva y estadísticamente significativa, entre la gestión institucional y satisfacción laboral de los educadores de una Institución Educativa Pública de Huaral ( $r_s = 0,750$ ,  $p < 0,05$ ).

**Tercera:** En la segunda hipótesis específica, los resultados describen un margen de error bilateral de 0,000 menor al nivel de significancia de 0,05 descrito en este análisis, donde existe relación moderada positiva y estadísticamente significativa, entre la gestión pedagógica y satisfacción laboral de los educadores de una Institución Educativa Pública de Huaral ( $r_s = 0,652$ ,  $p < 0,05$ ).

**Cuarta:** En la tercera hipótesis específica, los resultados detallan un margen de error bilateral de 0,000 menor al nivel de significancia de 0,05 descrito en este análisis, donde existe relación moderada positiva y estadísticamente significativa, entre la gestión administrativa y satisfacción laboral de los educadores de una Institución Educativa Pública de Huaral ( $r_s = 0,664$ ,  $p < 0,05$ ).

**Quinta:** En la cuarta hipótesis específica, los resultados describen un margen de error bilateral de 0,000 menor al nivel de significancia de 0,05 descrito en este análisis, donde existe relación alta positiva y estadísticamente significativa, entre la gestión comunitaria y satisfacción laboral de los educadores de una Institución Educativa Pública de Huaral ( $r_s = 0,759$ ,  $p < 0,05$ ).

## **VI. Recomendaciones**

**Primera:** Los directores de la institución deben mejorar la comunicación, motivación Y relaciones de la administración para la mejora de la satisfacción del trabajo de los educadores e implicarlos en una identidad colectiva sincera.

**Segunda:** Los directivos institucionales deben participar en cursos de actualización y capacitación gerencial en la institución para llevar a cabo la organización, el control, la planificación y la ejecución adecuados de la gerencia.

**Tercera:** La institución debe organizar talleres de sensibilización sobre la autoevaluación de los maestros, los logros y el rendimiento que logran en beneficio de los educandos. La institución educativa debe recompensarla, lo que aumentará su satisfacción y su compromiso de continuar trabajando.

**Cuarta:** Es aconsejable llevar a cabo un trabajo conjunto, que dé acceso a la gerencia y a los educadores, una conjunta participación y activa para tomar decisiones sobre los criterios pedagógicos y administrativos, con la visión de la realización mencionada en los objetivos del establecimiento de enseñanza.

**Quinta:** El Ministerio de Educación (Minedu) debe exigir a los colegios que inicien el proceso de acreditación para admitir la evaluación y el progreso fundamental de la gestión desarrollada por los directores en los planteles educativos públicos de Huaral.

## Referencias

- Aldape, A. (2006). Work Simplification as an OD Tool. 11th. *Annual International Conference on Industrial Engineering: Theory, Application and Practice*, 2(1) 987-992.
- Alvarado, O. (2018). *Gestión Educativa. Enfoques y Procesos*. Lima: Universidad de Lima.
- Anaya, D. y Suárez, M. (2013). Evaluación de la Satisfacción laboral del profesorado y aportaciones a su mejora en orden a la calidad de la educación. *REOP*. 21 (2), 283-294.
- Ary, D., Jacobs, L., & Sorenson, C. (2010). *Introduction to research in education*. (8° Edit.). Belmont, CA: Wadsworth Publishing Company.
- Cantón, I. y Tellez, S. (2016). La satisfacción en el desempeño profesional de los docentes de educación infantil y educación primaria. Un estudio de caso España. *Revista de curriculum y formación del profesorado*, 21(1). Recuperado de: <https://recyt.fecyt.es/index.php/profesorado/article/view/62505/38340>
- Carnota, C. (2011). *Gestión de la Calidad y Excelencia en los Centros Integrados de Formación Profesional de Galicia: Estudio de Casos*. (Tesis Doctoral). Madrid: Universidad de Santiago de Compostela. Recuperado de: [file:///C:/Users/CAB10/Downloads/9788498876376\\_content.pdf](file:///C:/Users/CAB10/Downloads/9788498876376_content.pdf)
- Carrasco, S. (2013). *Metodología de la Investigación Científica*. (5ª ed.). Lima: San Marcos.
- Cerazo, E. (2015). *Gestión educativa y satisfacción laboral docente en Institutos del cono este de Lima 2014*. (Tesis Doctoral). Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/4461>
- Chamundeswari, S. (2013). Satisfacción laboral y desempeño de la escuela. *Revista Internacional de Investigación Académica en Ciencias Empresariales y Sociales* (3), 5, 420 – 427. Recuperado de: <https://translate.google.com/translate?hl=es-419&sl=en&u=http://hrmars.com/admin/pics/1859.pdf&prev=search>
- Chero, J. (2015). *Percepción de la gestión educativa y satisfacción laboral docente en las Instituciones Educativas de San Ignacio de Lima Norte– Comas, 2015*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado de:

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5004/Chero\\_AJJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5004/Chero_AJJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Corbetta, P. (2015). *Metodología y técnica de investigación social*. México DF: McGraw-Hill.

Da Silva, K. (2018). ¿Qué es el ambiente de trabajo?. Recuperado de: <https://www.cuidatudinero.com/13714621/que-es-el-ambiente-de-trabajo>

Damas, G. y Oliva, J. (2017). *Gestión educativa institucional y la satisfacción de los estudiantes en las instituciones educativas de la Ugel N° 01, distrito San Juan de Miraflores, Lima, 2015*. (Tesis Doctoral). Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/4884/Damas\\_VGE-%20Oliva\\_AJG.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/4884/Damas_VGE-%20Oliva_AJG.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

De Clerq, F. (2008). Teacher quality, appraisal and development: the flaws in the IQMS. *Perspectives in Education*, 26(1):7-18.

Díaz, E. (2015). *Nivel de satisfacción laboral de los profesores de inglés de la Institución Educativa Privada Santa Margarita de Surco*. (Tesis de Maestría). Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación, Perú.

Espín, D. (2017). *Modelo de gestión en la satisfacción laboral de los docentes especializados en educación media*. (Tesis de Maestría). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/26746/1/08%20GTH.pdf>

Fuentes, O. (2016). *Algunas consideraciones acerca del ambiente escolar*. La Habana: EJV.

Gallegos, A. (2004). *Gestión Educativa en el Proceso de Descentralización*. Lima: San Marcos.

García, S. (2009). El desarrollo profesional: análisis de un concepto complejo. *Revista de Educación*. 318, 175-187.

Gardner, H. (2011). *Inteligencias Múltiples. La teoría en la práctica*. Barcelona: Paidós.

Gestión (2014). El 45% de trabajadores no es feliz en su centro de labores. Recuperado de: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/45-trabajadores-feliz>

- González, J. (2010). *Modelo de Gestión Educativa Estratégica*. (2º ed.). México DF: Vivir mejor.
- Gülsün, B., Aktepebaş, A., Yagci, E. & Akdag, S. (2017). Evaluation and supervision of educational management. Near East University, POBOX: Nicosia: Turkey. *ScienceDirect*. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877050917325346>
- Hameed, F., Ahmed, I., & Cacheiro, M.L. (2018). Job satisfaction of teachers from public and private universities in Lahore, Pakistan. *Economía y Sociología*, 11 (4), 230-245  
Recuperado de [https://www.economics-sociology.eu/files/15\\_581\\_Hameed et al.pdf](https://www.economics-sociology.eu/files/15_581_Hameed%20et%20al.pdf)
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6º Ed.). México DF: McGraw-Hill Interamericana.
- Ibrahim, A. & Mazin, S. (2017). Educational Management, Educational Administration and Educational Leadership, Sudan. *SAS Journal of Medicine (SASJM)* (3), 12. 326-329.  
Recuperado de: <https://www.researchgate.net/publication/325486196>
- Judge, T., Ilies, R. & Zhang, Z. (2012). Genetic influences on core self-evaluations, job satisfaction, work stress, and employee health: A behavioral genetics mediated model. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 117(1), 208-220.
- Mateo, A. (2017). *Gestión educativa y satisfacción laboral en los docentes de tres Instituciones Educativas de la Red 13, UGEL 01 – 2015*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8384/Mateo\\_SAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8384/Mateo_SAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ministerio de Educación (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*. (1º ed.). Lima: Lance Grafico S.A.C.
- Ministerio de Educación (2019). Ley N° 26549. Ley de los Centros Educativos Privados. Recuperado de: [http://www.minedu.gob.pe/normatividad/leyes/ley\\_26549.php](http://www.minedu.gob.pe/normatividad/leyes/ley_26549.php)  
[http://www.minedu.gob.pe/normatividad/leyes/ley\\_26549.php](http://www.minedu.gob.pe/normatividad/leyes/ley_26549.php)
- Ministerio de Educación (2019). Reglamento de la Ley del Profesorado N° 24029 y su modificatoria Ley N° 25212. Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/normatividad/reglamentos/RegProfesorado.php>

- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2016). *Compendio de Normas sobre legislación laboral del régimen privado*. Lima: MTPE.
- Montaño, Z. (2017). *La gestión educativa y su incidencia en el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Virgilio Abarca Montesinos de la parroquia Urdaneta, cantón Saraguro, provincia de Loja*. (Tesis de Maestría). Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador. Recuperado de: [http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/20.500.11962/21662/1/Monta%C3%B1o\\_Ponce\\_Zuly.pdf](http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/20.500.11962/21662/1/Monta%C3%B1o_Ponce_Zuly.pdf)
- Morris, M. & Venkatesh, V. (2010). Job characteristics and job satisfaction: understanding the role of enterprise resource planning system implementation. *MIS Quarterly*, 34, 143-161
- Mukhtar, Hapzi Ali & Rusmini (2017). Teacher's Job Satisfaction: An Analysis of School's Principal Leadership and School Culture at the State Islamic Senior High School in Jambi Province. *Revista saudita de humanidades y ciencias sociales*. Recuperado de: <https://translate.google.com/translate?hl=es-419&sl=en&u=http://scholarsmepub.com/wp-content/uploads/2017/06/SJHSS-25404-415.pdf&prev=search>
- Ordoñez, L. (2016). *Gestión educativa y satisfacción profesional en institutos de educación superior tecnológicos públicos*. (Tesis Doctoral). Universidad Nacional del Centro del Perú. Perú: Recuperado de: <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4161/Ordo%C3%B1ez%2020Cerron.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Oshagbemi, T. (2007). Job satisfaction and dissatisfaction in higher education. *Education & Training*, Vol. 39 Nos 8/9, pp. 354-9.
- Padrón, M. (1999). Habilidades socioafectivas y desarrollo personal en la formación del profesorado. *Dialnet, Aula Abierta*, N° 73. Recuperado de: <http://dialnet.unirioja.es/ejemplar/5110>
- Pérez, A. (2014). Enfoques de la gestión escolar: una aproximación desde el contexto latinoamericano. *Educ. Educ.* 17(2), 357-369. Recuperado de: <http://educacionyeducadores.unisabana.edu.co/index.php/eye/article/view/3693/3658>



- Puente, R. (2015). *Gestión de calidad y su relación con la satisfacción laboral docente en la Institución Educativa Integrada N°32586 de Huarichaca -Huánuco 2015*. (Tesis de Maestría). Universidad de Huánuco, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/822/PUENTE%20CANTARO%20ROBERTO%20PERSI.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Quispe, E. (2019). *Gestión educativa y la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas públicas del nivel primario del distrito de Chilca – Huancayo, Región Junín, 2018*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2643/TM%20CE-Ge%204230%20Q1%20-%20Quispe%20Chuquillanqui.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramatulasamma, K. (2003). *Job Satisfaction Of Teachers Educators*. Nueva Delhi: Discovery Publishing House.
- Robbins, S. & Coulter, M. (2007). *Administration (a competitive employer)* (8th. ed.) Mexico: Pearson Education.
- Robbins, S. (2004). *Organizational Behavior* (10th ed.). San Diego: Pearson.
- Robbins, S. (2009). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications* (13th ed.). México DF: Prentice Hall International Editions. Recuperado de [https://www.academia.edu/22612520/Comportamiento\\_Organizacional\\_13\\_edici%C3%B3n\\_-Stephen\\_P.\\_Robbins](https://www.academia.edu/22612520/Comportamiento_Organizacional_13_edici%C3%B3n_-Stephen_P._Robbins)
- Robbins, S., Decenzo, D. & Coulter, M. (2013). *Fundamentals of management: essential concepts and applications* (8<sup>th</sup> ed.). México D.F.: Prentice Hall. Recuperado de [https://www.academia.edu/28751366/Fundamentos\\_de\\_administracion\\_-\\_Stephen\\_P.\\_Robbins.pdf](https://www.academia.edu/28751366/Fundamentos_de_administracion_-_Stephen_P._Robbins.pdf)
- Rubio, M. (2018). *Gestión educativa y satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial de las instituciones públicas en la Red N° 08 - Ugel N° 07. Miraflores, 2016*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12747/Rubio\\_RMM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12747/Rubio_RMM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Şener, G. & Boydak, M. (2017). Niveles de satisfacción laboral de administradores y profesores de escuela. Munzur University, Çemişgezek Vocational School. *Revista Europea de Estudios de Educación* (3), 3, 297-311. Recuperado de: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED572718.pdf>
- Silva, M. (2016). *El Clima en las Organizaciones*. Barcelona: EUB.
- Silveria, M. (2014). *El arte de las relaciones personales*. Madrid: Alba.
- Téllez, S. (2015). *La satisfacción de los profesores de los centros educativos de educación infantil y educación primaria en las Comarcas del Bierzo y Valdeorras*. (Tesis de Doctorado). Universidad de León, España. Recuperado de: <https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/5994/Tesis%20Sonia%20Tellez.PDF?sequence=1>
- Tinco, S. (2016). *Gestión educativa y su influencia con el clima laboral de los Docentes de las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la Provincia de Islay – 2015*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Recuperado de: <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1416/TM%20CE-Ge%203159%20T1%20-%20Tinco%20Tupa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Trejo, Z. (2016). *Gestión educativa y satisfacción laboral en los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas de Aucallama - Huaral, 2015*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8157/Trejo\\_CZC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8157/Trejo_CZC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- UNESCO (2013). Situación Educativa de América Latina y el Caribe: Hacia la educación de calidad para todos al 2015. Recuperado de: <http://unesdoc.unesco.org/images/0022/002245/224559s.pdf>
- UNESCO (2014). La crisis mundial del aprendizaje. Por qué todos los niños merecen una educación de buena calidad. Recuperado de: <http://unesdoc.unesco.org/images/0022/002238/223826s.pdf>
- Vaello, J. (2010). *Estrategias para la mejora de la gestión de aula*. Madrid: Santillana.
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. (2º Ed.). Lima: San Marcos.

- Wrzesniewski, A., Dutton, J. y Debebe, G. (2003). Sensación interpersonal y el significado del trabajo. *Investigación en Comportamiento Organizacional*, 25 (1), 93-135.
- Zohar, D. & Luria, G. (2004). Climate as a social-cognitive construction of supervisory safety practices: scripts as proxy of behavior patterns. *Journal of Applied Psychology*. 89 (2), 322-333.

## **ANEXOS**

## Anexo 1

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

**Título:** Gestión educativa y satisfacción laboral de los docentes de una Institución Educativa Pública de Huaral, 2019

**Autor:** Br. Milagros Espinoza Flores

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p><b>Problema General:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión educativa y la satisfacción laboral de los docentes de una Institución Educativa Pública de Huaral, año 2019?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión institucional y la satisfacción laboral de los docentes de una Institución Educativa Pública de Huaral?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral de los docentes de una Institución Educativa Pública de Huaral?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los docentes de una Institución Educativa Pública de Huaral?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión comunitaria y la satisfacción laboral de los docentes de una Institución Educativa Pública de Huaral?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación entre la gestión educativa y la satisfacción laboral de los docentes de una Institución Educativa Pública de Huaral, año 2019.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Establecer la relación entre la gestión institucional y la satisfacción laboral de los docentes de una Institución Educativa Pública de Huaral.</p> <p>Establecer la relación entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral de los docentes de una Institución Educativa Pública de Huaral.</p> <p>Establecer la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los docentes de una Institución Educativa Pública de Huaral.</p> <p>Establecer la relación entre la gestión comunitaria y la satisfacción laboral de los docentes de una Institución Educativa Pública de Huaral.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Existe relación significativa entre la gestión educativa y la satisfacción laboral de los docentes de una Institución Educativa Pública de Huaral, año 2019.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> Existe relación significativa entre la gestión institucional y la satisfacción laboral de los docentes de una Institución Educativa Pública de Huaral.</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral de los docentes de una Institución Educativa Pública de Huaral.</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los docentes de una Institución Educativa Pública de Huaral.</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión comunitaria y la satisfacción laboral de los docentes de una Institución Educativa Pública de Huaral.</p>	<b>Variable 1: Gestión educativa</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			Gestión institucional	Formas cómo se organiza la institución	1, 2	<b>Ordinal</b>  Siempre..... ( 5 ) Casi siempre... ( 4 ) A veces..... ( 3 ) Casi nunca..... ( 2 ) Nunca..... ( 1 )	Alta (93 - 125)  Media (59 - 92)  Baja (25 - 58)
				Formas de relacionarse	3, 4		
				Normas explícitas e implícitas	5, 6, 7		
			Gestión pedagógica	Opciones educativo metodológicas	8, 9		
				Planificación, evaluación y certificación.	10		
				Desarrollo de prácticas pedagógicas	11		
				Actualización y desarrollo profesional	12, 13		
			Gestión administrativa	Manejo de recursos	14, 15, 16		
				Cumplimiento de la normatividad y supervisión de las funciones.	17, 18, 19		
			Gestión comunitaria	Respuesta a necesidades de la comunidad.	20, 21		
				Relaciones de la escuela con el entorno	22, 23		
				Padres y madres de familia	24, 25		
			<b>Variable 2: Satisfacción laboral</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			Relaciones interpersonales	Interacción con compañeros docentes	1	<b>Ordinal</b>  Siempre..... ( 5 ) Casi siempre... ( 4 ) A veces..... ( 3 ) Casi nunca..... ( 2 ) Nunca..... ( 1 )	Alta (93 - 125)  Media (59 - 92)  Baja (25 - 58)
				Relación con los alumnos	2		
				Interrelación con el concejo directivo	3		
				Interrelación con el jefe inmediato superior	4		
			Desempeño profesional	Actividades realizadas	5		
				Motivación	6		
				Autonomía	7		
				Libertad	8, 9		
			Condiciones laborales	Información proporcionada	10		
				Oportunidades de desarrollo	11		
				Nivel laboral	12		
				Aspecto económico	13, 14		
				Cantidad de trabajo	15		
			Valoración del trabajo desarrollado	Valoración por parte de la comunidad	16, 17		
				Valoración por parte de los padres de familia desarrollado	18, 19, 20, 21		
			Factores organizacional es	Respeto a la normativa y derechos	22		
				Información	23		
				Organización	24		
				Ambiente de trabajo	25		

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p><b>Nivel:</b></p> <p>De acuerdo al planteamiento de Hernández, Fernández y Baptista (2014), la investigación presentará un nivel descriptivo y correlacional.</p> <p><b>Diseño:</b></p> <p>No Experimental de corte transversal</p> <p>Hernández, et al. (2014), describen este diseño como “aquellos estudios que se realizan sin la manipulación</p>	<p><b>Población:</b></p> <p>Estuvo conformada por 60 docentes (45 docentes de educación primaria y 15 docentes de talleres) de una Institución Educativa Pública de Huaral, año 2019.</p> <p><b>Muestra:</b></p> <p>La muestra es de tipo No Probabilístico, donde la</p>	<p><b>Variable 1: Gestión educativa</b></p> <p><b>Técnica: Encuesta</b></p> <p><b>Instrumento: Cuestionario sobre gestión educativa</b></p> <p>Autor: Milagros Espinoza Flores</p> <p>Año: 2019</p> <p>Monitoreo: Validez mediante el juicio de expertos por 3 especialistas y la confiabilidad con el método Alfa de Crombach</p> <p>Ámbito de Aplicación: Docentes</p> <p>Forma de Administración: Individual</p>	<p>El análisis de los datos se llevó a cabo por medio de estadísticos descriptivos e inferenciales, para lo cual se elaboró una base de datos en el programa SPSS (Software Estadístico aplicado a las Ciencias Sociales), versión 23 en español.</p> <p><b>Estadística descriptiva:</b></p> <p>Se trabajó con fórmulas de estadística descriptiva para resumir la información recopilada en valores numéricos y sacar consecuencias de esa información así obtendremos medidas de centralización (media, mediana moda), dispersión (rango, varianza, desviación típica) y forma (coeficiente de asimetría y curtosis).</p> <p>Se encargó de recolectar, clasificar, describir, simplificar y presentar los datos mediante tablas y gráficos que describan en forma apropiada el comportamiento de información captada.</p>

<p>deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. Este diseño se realizó sin manipular las variables” (p. 228).</p> <p><b>Tipo:</b></p> <p>Básica</p> <p><b>Método:</b></p> <p>Hipotético deductivo</p>	<p>muestra es igual a la población de estudio con un total de 60 docentes.</p>	<p><b>Variable 2: Satisfacción laboral</b></p> <p><b>Técnica: Encuesta</b></p> <p><b>Instrumento: Cuestionario sobre satisfacción laboral</b></p> <p>Autor: Milagros Espinoza Flores</p> <p>Año: 2019</p> <p>Monitoreo: Validez mediante el juicio de expertos por 3 especialistas y la confiabilidad con el método Alfa de Crombach</p> <p>Ámbito de Aplicación: Docentes</p> <p>Forma de Administración: Individual</p>	<p><b>Estadística inferencial:</b></p> <p>Se encargó de los métodos de estimación, estudio y pruebas hipótesis, con el propósito de llegar a conclusiones que brinden una adecuada base científica para la toma de decisiones.</p> <p>Se utilizó el coeficiente de correlación de Rho Spearman, dado que los instrumentos de ambas variables presentaron características de escala cualitativa ordinal, el estadístico nos permitió conocer si el ajuste de la nube de puntos a la recta de regresión lograda es satisfactorio con un nivel de significancia menor a 0,05.</p>
---	--	---	--

## Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

### Cuestionario sobre gestión educativa

#### Estimado(a) Profesor(a):

El presente es un documento anónimo, que será de mucha utilidad para el desarrollo de mi investigación, para lo cual te pido tu colaboración.

A continuación, hay una relación de preguntas que va a responder. No hay respuesta buena ni mala. Lo importante es que responda con sinceridad. Si las situaciones se asemejan a su forma constante de actuar, marca con un aspa "X". No deje ninguna pregunta sin contestar.

Edad:..... Sexo:..... Grado académico:.....

#### Valoración:

N: Nunca	CN: Casi nunca	AV: A veces	CS: Casi siempre	S: Siempre
1	2	3	4	5

Nº	Ítems	Alternativas				
		N	CN	AV	CS	S
Dimensión 1: Gestión institucional		1	2	3	4	5
1.	Planificas proyectos institucionales tomando en cuenta el conocimiento de los procesos pedagógicos.					
2.	Participas en la elaboración de los instrumentos de gestión considerando las características: institucional, familiar y social.					
3.	Generas un clima escolar basado en el respeto diversidad, colaboración y comunicación permanente.					
4.	Aplicas estrategias de resolución de conflictos mediante el diálogo, consenso y negociación.					
5.	Consideras que los procesos de autoevaluación orientan el logro de las metas de aprendizaje.					



6.	Cumples con tus funciones de acuerdo al Manual de Organización y Funciones.					
7.	Tienes conocimiento del Reglamento Interno para el cumplimiento de las normas de la institución.					
<b>Dimensión 2: Gestión pedagógica</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
8.	Recibes formación continua en mejora del proceso de enseñanza – aprendizaje.					
9.	Te estimula la institución en iniciativas para innovaciones e investigaciones pedagógicas.					
10.	Recibes orientación en el diseño y elaboración de instrumentos de planificación curricular.					
11.	Recibes orientación sobre el uso de estrategias metodológicas.					
12.	Para mejorar el aprendizaje de los estudiantes recibes actualizaciones sobre el uso efectivo del tiempo en el aula.					
13.	Recibes jornadas de capacitación sobre la elaboración y el uso efectivo de los materiales educativos.					
<b>Dimensión 3: Gestión administrativa</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
14.	Se da un buen uso de los recursos financieros en beneficio de metas de aprendizaje trazadas.					
15.	Se gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible.					
16.	Se realiza permanentemente la limpieza y seguridad de las aulas, servicios higiénicos y otros ambientes.					
17.	La Institución Educativa supervisa el registro de asistencia en cumplimiento de sus labores.					
18.	Se actualiza permanentemente la información referente a los datos de los estudiantes.					
19.	Se supervisa los gastos de la institución por un personal capacitado.					
<b>Dimensión 4: Gestión comunitaria</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
20.	La institución busca una relación horizontal con diferentes instituciones públicas y privadas de la localidad.					

21.	Se planifica un convenio con el Ministerio de Salud para la atención de estudiantes con problemas de salud.					
22.	Participas en actividades que realiza la Municipalidad de tu localidad en representación de la institución.					
23.	Formas parte del equipo para la ejecución de proyectos de innovación pedagógica con otras instituciones.					
24.	Los padres de familia participan plenamente en la organización de diferentes actividades educativas que se desarrollan.					
25.	Los padres de familia participan en actividades culturales, educativas y deportivas que realiza la comunidad.					

## Cuestionario sobre satisfacción laboral de los docentes

### Estimado(a) Profesor(a):

El presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación, que tiene por finalidad la obtención de información sobre su satisfacción laboral en la institución educativa donde usted labora. El cuestionario es anónimo; es necesario que respondas con sinceridad, para poder obtener una muestra real.

En el siguiente cuestionario, se presenta un conjunto de características acerca de la satisfacción laboral en la institución educativa donde usted labora, cada una de ellas va seguida de cinco posibles alternativas de respuestas que debes calificar. Por ello debes leerlo en forma completa y, luego responder marcando con un aspa (X) la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

<b>N: Nunca</b>	<b>CN: Casi nunca</b>	<b>AV: A veces</b>	<b>CS: Casi siempre</b>	<b>S: Siempre</b>
1	2	3	4	5

Nº	Ítems	Alternativas				
		N	CN	AV	CS	S
Dimensión 1: Relaciones interpersonales		1	2	3	4	5
1.	Mantengo buena interacción con mis compañeros.					
2.	Me siento conforme en el trato óptimo con los estudiantes de la institución educativa.					
3.	Mantengo una comunicación asertiva con el personal del Consejo Directivo de la institución.					
4.	El Coordinador de área acepta críticas y sugerencias.					
Dimensión 2: Desempeño profesional		1	2	3	4	5
5.	Me siento cómodo en el desarrollo de las actividades que desempeño.					
6.	Me siento motivado de ir a trabajar a mi institución educativa.					
7.	Soy independiente en tomar mis decisiones en el aula.					
8.	Me agrada diseñar e implementar en forma creativa mis actividades de trabajo sin restricciones.					
9.	Me siento satisfecho con lo motivador que es mi trabajo.					

<b>Dimensión 3: Condiciones laborales</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
10.	Me informan de manera adecuada en relación a mi desempeño laboral.					
11.	Me actualizan constantemente para desarrollarme profesionalmente.					
12.	Me siento orgulloso del puesto de trabajo que tengo.					
13.	Percibo que la remuneración económica es adecuada.					
14.	Me satisface la forma en que puedo ascender de nivel salarial.					
15.	Me siento contento con la cantidad de trabajo que se me asigna.					
<b>Dimensión 4: Valoración del trabajo desarrollado</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
16.	La comunidad educativa muestra agradecimiento de tu labor en la institución educativa.					
17.	La comunidad valora mi trabajo con los estudiantes.					
18.	Me satisface la forma en que valoran mi trabajo los padres de familia.					
19.	Me siento valorado por el Consejo Directivo de la institución.					
20.	Estoy satisfecho con la forma en que valora mi trabajo el Coordinador(a) de Área.					
21.	Me siento satisfecho con la forma en que valoran mi trabajo mis compañeros docentes.					

<b>Dimensión 5: Factores organizacionales</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
22.	Me satisface la forma como el Consejo Directivo de la institución respeta la normatividad del sector.					
23.	Estoy satisfecho con la información que me brinda la institución para llevar a cabo mi trabajo.					
24.	Me siento satisfecho con la forma en que está organizada la institución.					
25.	Me satisface el ambiente de trabajo que existe en la institución.					

### Anexo 3. Certificado de validación de los instrumentos

#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: GESTIÓN EDUCATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Planificas proyectos institucionales tomando en cuenta el conocimiento de los procesos pedagógicos.	✓		✓		✓		
2	Participas en la elaboración de los instrumentos de gestión considerando las características: institucional, familiar y social.	✓		✓		✓		
3	Generas un clima escolar basado en el respeto diversidad, colaboración y comunicación permanente.	✓		✓		✓		
4	Aplicas estrategias de resolución de conflictos mediante el diálogo, consenso y negociación.	✓		✓		✓		
5	Consideras que los procesos de autoevaluación orientan el logro de las metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
6	Cumples con tus funciones de acuerdo al Manual de Organización y Funciones.	✓		✓		✓		
7	Tienes conocimiento del Reglamento Interno para el cumplimiento de las normas de la institución.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Gestión pedagógica</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Recibes formación continua en mejora del proceso de enseñanza – aprendizaje.	✓		✓		✓		
9	Te estimula la institución en iniciativas para innovaciones e investigaciones pedagógicas.	✓		✓		✓		
10	Recibes orientación en el diseño y elaboración de instrumentos de planificación curricular.	✓		✓		✓		
11	Recibes orientación sobre el uso de estrategias metodológicas.	✓		✓		✓		
12	Para mejorar el aprendizaje de los estudiantes recibes actualizaciones sobre el uso efectivo del tiempo en el aula.	✓		✓		✓		
13	Recibes jornadas de capacitación sobre la elaboración y el uso efectivo de los materiales educativos.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: Gestión administrativa</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Se da un buen uso de los recursos financieros en beneficio de metas de aprendizaje trazadas.	✓		✓		✓		
15	Se gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible.	✓		✓		✓		
16	Se realiza permanentemente la limpieza y seguridad de las aulas, servicios higiénicos y otros ambientes.	✓		✓		✓		
17	La Institución Educativa supervisa el registro de asistencia en cumplimiento de sus labores.	✓		✓		✓		
18	Se actualiza permanentemente la información referente a los datos de los estudiantes.	✓		✓		✓		
19	Se supervisa los gastos de la institución por un personal capacitado.	✓		✓		✓		



	DIMENSIÓN 4: Gestión comunitaria	Si	No	Si	No	Si	No
20	La institución busca una relación horizontal con diferentes instituciones públicas y privadas de la localidad.	✓		✓		✓	
21	Se planifica un convenio con el Ministerio de Salud para la atención de estudiantes con problemas de salud.	✓		✓		✓	
22	Participas en actividades que realiza la Municipalidad de tu localidad en representación de la institución.	✓		✓		✓	
23	Formas parte del equipo para la ejecución de proyectos de innovación pedagógica con otras instituciones.	✓		✓		✓	
24	Los padres de familia participan plenamente en la organización de diferentes actividades educativas que se desarrollan.	✓		✓		✓	
25	Los padres de familia participan en actividades culturales, educativas y deportivas que realiza la comunidad.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [✓]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr Mg: ALAN ZAPATA      DNI: 06167282

Especialidad del validador: Temático: Especialista en Docencia e Investigación Universitaria

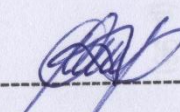
10 de Julio del 2019

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
Firma del Experto Informante.



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Relaciones interpersonales</b>							
1	Mantengo buena interacción con mis compañeros.	✓		✓		✓		
2	Me siento conforme en el trato óptimo con los estudiantes de la institución educativa.	✓		✓		✓		
3	Mantengo una comunicación asertiva con el personal del Consejo Directivo de la institución.	✓		✓		✓		
4	El Coordinador de área acepta críticas y sugerencias.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Desempeño profesional</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Me siento cómodo en el desarrollo de las actividades que desempeño.	✓		✓		✓		
6	Me siento motivado de ir a trabajar a mi institución educativa.	✓		✓		✓		
7	Soy independiente en tomar mis decisiones en el aula.	✓		✓		✓		
8	Me agrada diseñar e implementar en forma creativa mis actividades de trabajo sin restricciones.	✓		✓		✓		
9	Me siento satisfecho con lo motivador que es mi trabajo.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: Condiciones laborales</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Me informan de manera adecuada en relación a mi desempeño laboral.	✓		✓		✓		
11	Me actualizan constantemente para desarrollarme profesionalmente.	✓		✓		✓		
12	Me siento orgulloso del puesto de trabajo que tengo.	✓		✓		✓		
13	Percibo que la remuneración económica es adecuada.	✓		✓		✓		
14	Me satisface la forma en que puedo ascender de nivel salarial.	✓		✓		✓		
15	Me siento contento con la cantidad de trabajo que se me asigna.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 4: Valoración del trabajo desarrollado</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
16	La comunidad educativa muestra agradecimiento de tu labor en la institución educativa.	✓		✓		✓		
17	La comunidad valora mi trabajo con los estudiantes.	✓		✓		✓		
18	Me satisface la forma en que valoran mi trabajo los padres de familia.	✓		✓		✓		
19	Me siento valorado por el Consejo Directivo de la institución.	✓		✓		✓		
20	Estoy satisfecho con la forma en que valora mi trabajo el Coordinador(a) de Área.	✓		✓		✓		
21	Me siento satisfecho con la forma en que valoran mi trabajo mis compañeros docentes.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 5: Factores organizacionales</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
22	Me satisface la forma como el Consejo Directivo de la institución respeta la normatividad del sector.	✓		✓		✓		



23	Estoy satisfecho con la información que me brinda la institución para llevar a cabo mi trabajo.	✓		✓		✓	
24	Me siento satisfecho con la forma en que está organizada la institución.	✓		✓		✓	
25	Me satisface el ambiente de trabajo que existe en la institución.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [☒]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador <sup>①</sup> Dr. Mg: ALCAZ ZAPATA NOEL DNI: 06167282

Especialidad del validador: Temático: Especialista en docencia e investigación universitaria

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

10 de Julio del 2019

  
Firma del Experto Informante.



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: GESTIÓN EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Gestión institucional								
1	Planificas proyectos institucionales tomando en cuenta el conocimiento de los procesos pedagógicos.	✓		✓		✓		
2	Participas en la elaboración de los instrumentos de gestión considerando las características: institucional, familiar y social.	✓		✓		✓		
3	Generas un clima escolar basado en el respeto diversidad, colaboración y comunicación permanente.	✓		✓		✓		
4	Aplicas estrategias de resolución de conflictos mediante el diálogo, consenso y negociación.	✓		✓		✓		
5	Consideras que los procesos de autoevaluación orientan el logro de las metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
6	Cumples con tus funciones de acuerdo al Manual de Organización y Funciones.	✓		✓		✓		
7	Tienes conocimiento del Reglamento Interno para el cumplimiento de las normas de la institución.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Gestión pedagógica								
8	Recibes formación continua en mejora del proceso de enseñanza – aprendizaje.	✓		✓		✓		
9	Te estimula la institución en iniciativas para innovaciones e investigaciones pedagógicas.	✓		✓		✓		
10	Recibes orientación en el diseño y elaboración de instrumentos de planificación curricular.	✓		✓		✓		
11	Recibes orientación sobre el uso de estrategias metodológicas.	✓		✓		✓		
12	Para mejorar el aprendizaje de los estudiantes recibes actualizaciones sobre el uso efectivo del tiempo en el aula.	✓		✓		✓		
13	Recibes jornadas de capacitación sobre la elaboración y el uso efectivo de los materiales educativos.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Gestión administrativa								
14	Se da un buen uso de los recursos financieros en beneficio de metas de aprendizaje trazadas.	✓		✓		✓		
15	Se gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible.	✓		✓		✓		
16	Se realiza permanentemente la limpieza y seguridad de las aulas, servicios higiénicos y otros ambientes.	✓		✓		✓		
17	La Institución Educativa supervisa el registro de asistencia en cumplimiento de sus labores.	✓		✓		✓		
18	Se actualiza permanentemente la información referente a los datos de los estudiantes.	✓		✓		✓		
19	Se supervisa los gastos de la institución por un personal capacitado.	✓		✓		✓		



	DIMENSIÓN 4: Gestión comunitaria	Si	No	Si	No	Si	No	
20	La institución busca una relación horizontal con diferentes instituciones públicas y privadas de la localidad.	/		/		/		
21	Se planifica un convenio con el Ministerio de Salud para la atención de estudiantes con problemas de salud.	/		/		/		
22	Participas en actividades que realiza la Municipalidad de tu localidad en representación de la institución.	/		/		/		
23	Formas parte del equipo para la ejecución de proyectos de innovación pedagógica con otras instituciones.	/		/		/		
24	Los padres de familia participan plenamente en la organización de diferentes actividades educativas que se desarrollan.	/		/		/		
25	Los padres de familia participan en actividades culturales, educativas y deportivas que realiza la comunidad.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable ☒      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dennis Jaramillo Ostos      DNI: 10754317

Especialidad del validador: Metodólogo

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

11 de Julio del 2019

Mgtr. Dennis Jaramillo Ostos  
Cátedra Universitaria  
Firma del Experto Informante.



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Relaciones interpersonales</b>							
1	Mantengo buena interacción con mis compañeros.	/		/		/		
2	Me siento conforme en el trato óptimo con los estudiantes de la institución educativa.	/		/		/		
3	Mantengo una comunicación asertiva con el personal del Consejo Directivo de la institución.	/		/		/		
4	El Coordinador de área acepta críticas y sugerencias.	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 2: Desempeño profesional</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Me siento cómodo en el desarrollo de las actividades que desempeño.	/		/		/		
6	Me siento motivado de ir a trabajar a mi institución educativa.	/		/		/		
7	Soy independiente en tomar mis decisiones en el aula.	/		/		/		
8	Me agrada diseñar e implementar en forma creativa mis actividades de trabajo sin restricciones.	/		/		/		
9	Me siento satisfecho con lo motivador que es mi trabajo.	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 3: Condiciones laborales</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Me informan de manera adecuada en relación a mi desempeño laboral.	/		/		/		
11	Me actualizan constantemente para desarrollarme profesionalmente.	/		/		/		
12	Me siento orgulloso del puesto de trabajo que tengo.	/		/		/		
13	Percibo que la remuneración económica es adecuada.	/		/		/		
14	Me satisface la forma en que puedo ascender de nivel salarial.	/		/		/		
15	Me siento contento con la cantidad de trabajo que se me asigna.	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 4: Valoración del trabajo desarrollado</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
16	La comunidad educativa muestra agradecimiento de tu labor en la institución educativa.	/		/		/		
17	La comunidad valora mi trabajo con los estudiantes.	/		/		/		
18	Me satisface la forma en que valoran mi trabajo los padres de familia.	/		/		/		
19	Me siento valorado por el Consejo Directivo de la institución.	/		/		/		
20	Estoy satisfecho con la forma en que valoran mi trabajo el Coordinador(a) de Área.	/		/		/		
21	Me siento satisfecho con la forma en que valoran mi trabajo mis compañeros docentes.	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 5: Factores organizacionales</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
22	Me satisface la forma como el Consejo Directivo de la institución respeta la normatividad del sector.	/		/		/		



23	Estoy satisfecho con la información que me brinda la institución para llevar a cabo mi trabajo.	/		/		/	
24	Me siento satisfecho con la forma en que está organizada la institución.	/		/		/	
25	Me satisface el ambiente de trabajo que existe en la institución.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable ☒      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dennis Jacinto Ostos      DNI: 10754317

Especialidad del validador: Metodólogo temático

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

11 de Julio del 2019

[Firma]  
Firma del Experto Informante  
Cátedra Universitaria



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: GESTIÓN EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Gestión institucional								
1	Planificas proyectos institucionales tomando en cuenta el conocimiento de los procesos pedagógicos.	✓		✓		✓		
2	Participas en la elaboración de los instrumentos de gestión considerando las características: institucional, familiar y social.	✓		✓		✓		
3	Generas un clima escolar basado en el respeto diversidad, colaboración y comunicación permanente.	✓		✓		✓		
4	Aplicas estrategias de resolución de conflictos mediante el diálogo, consenso y negociación.	✓		✓		✓		
5	Consideras que los procesos de autoevaluación orientan el logro de las metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
6	Cumples con tus funciones de acuerdo al Manual de Organización y Funciones.	✓		✓		✓		
7	Tienes conocimiento del Reglamento Interno para el cumplimiento de las normas de la institución.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Gestión pedagógica								
8	Recibes formación continua en mejora del proceso de enseñanza – aprendizaje.	✓		✓		✓		
9	Te estimula la institución en iniciativas para innovaciones e investigaciones pedagógicas.	✓		✓		✓		
10	Recibes orientación en el diseño y elaboración de instrumentos de planificación curricular.	✓		✓		✓		
11	Recibes orientación sobre el uso de estrategias metodológicas.	✓		✓		✓		
12	Para mejorar el aprendizaje de los estudiantes recibes actualizaciones sobre el uso efectivo del tiempo en el aula.	✓		✓		✓		
13	Recibes jornadas de capacitación sobre la elaboración y el uso efectivo de los materiales educativos.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Gestión administrativa								
14	Se da un buen uso de los recursos financieros en beneficio de metas de aprendizaje trazadas.	✓		✓		✓		
15	Se gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible.	✓		✓		✓		
16	Se realiza permanentemente la limpieza y seguridad de las aulas, servicios higiénicos y otros ambientes.	✓		✓		✓		
17	La Institución Educativa supervisa el registro de asistencia en cumplimiento de sus labores.	✓		✓		✓		
18	Se actualiza permanentemente la información referente a los datos de los estudiantes.	✓		✓		✓		
19	Se supervisa los gastos de la institución por un personal capacitado.	✓		✓		✓		



	DIMENSIÓN 4: Gestión comunitaria	Si	No	Si	No	Si	No	
20	La institución busca una relación horizontal con diferentes instituciones públicas y privadas de la localidad.	✓		✓		✓		
21	Se planifica un convenio con el Ministerio de Salud para la atención de estudiantes con problemas de salud.	✓		✓		✓		
22	Participas en actividades que realiza la Municipalidad de tu localidad en representación de la institución.	✓		✓		✓		
23	Formas parte del equipo para la ejecución de proyectos de innovación pedagógica con otras instituciones.	✓		✓		✓		
24	Los padres de familia participan plenamente en la organización de diferentes actividades educativas que se desarrollan.	✓		✓		✓		
25	Los padres de familia participan en actividades culturales, educativas y deportivas que realiza la comunidad.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

*Hay suficiencia*

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable ☒]

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

*Dr. Enrique Amador Llorente*

DNI:

*05975509*

Especialidad del validador:

*Dr. en Gestión*

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

*12* de *Julio* del 20 *19*

*[Firma]*

Firma del Experto Informante.



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Relaciones interpersonales</b>							
1	Mantengo buena interacción con mis compañeros.	✓		✓		✓		
2	Me siento conforme en el trato óptimo con los estudiantes de la institución educativa.	✓		✓		✓		
3	Mantengo una comunicación asertiva con el personal del Consejo Directivo de la institución.	✓		✓		✓		
4	El Coordinador de área acepta críticas y sugerencias.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Desempeño profesional</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Me siento cómodo en el desarrollo de las actividades que desempeño.	✓		✓		✓		
6	Me siento motivado de ir a trabajar a mi institución educativa.	✓		✓		✓		
7	Soy independiente en tomar mis decisiones en el aula.	✓		✓		✓		
8	Me agrada diseñar e implementar en forma creativa mis actividades de trabajo sin restricciones.	✓		✓		✓		
9	Me siento satisfecho con lo motivador que es mi trabajo.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: Condiciones laborales</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Me informan de manera adecuada en relación a mi desempeño laboral.	✓		✓		✓		
11	Me actualizan constantemente para desarrollarme profesionalmente.	✓		✓		✓		
12	Me siento orgulloso del puesto de trabajo que tengo.	✓		✓		✓		
13	Percibo que la remuneración económica es adecuada.	✓		✓		✓		
14	Me satisface la forma en que puedo ascender de nivel salarial.	✓		✓		✓		
15	Me siento contento con la cantidad de trabajo que se me asigna.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 4: Valoración del trabajo desarrollado</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
16	La comunidad educativa muestra agradecimiento de tu labor en la institución educativa.	✓		✓		✓		
17	La comunidad valora mi trabajo con los estudiantes.	✓		✓		✓		
18	Me satisface la forma en que valoran mi trabajo los padres de familia.	✓		✓		✓		
19	Me siento valorado por el Consejo Directivo de la institución.	✓		✓		✓		
20	Estoy satisfecho con la forma en que valora mi trabajo el Coordinador(a) de Área.	✓		✓		✓		
21	Me siento satisfecho con la forma en que valoran mi trabajo mis compañeros docentes.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 5: Factores organizacionales</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
22	Me satisface la forma como el Consejo Directivo de la institución respeta la normatividad del sector.	✓		✓		✓		



23	Estoy satisfecho con la información que me brinda la institución para llevar a cabo mi trabajo.	✓		✓		✓	
24	Me siento satisfecho con la forma en que está organizada la institución.	✓		✓		✓	
25	Me satisface el ambiente de trabajo que existe en la institución.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [X]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Espiguelo Landa, Eddy      DNI: 09975509

Especialidad del validador: Dr en Contador

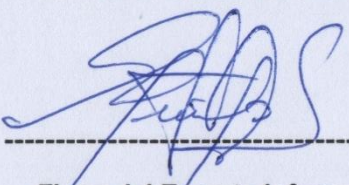
<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

12 de Julio del 2019

  
Firma del Experto Informante.

#### Anexo 4. Prueba de confiabilidad de los instrumentos

##### PROGRAMA SPSS, V. 23 Cuestionario sobre gestión educativa

###### Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

###### Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	60	100,0
Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total	60	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

###### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,971	,971	25

###### Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
Ítem 1	2,95	1,156	60
Ítem 2	2,92	1,046	60
Ítem 3	3,27	1,247	60
Ítem 4	3,17	,977	60
Ítem 5	2,93	1,339	60
Ítem 6	3,25	1,114	60
Ítem 7	2,97	1,248	60

Ítem 8	2,95	1,141	60
Ítem 9	2,87	,947	60
Ítem 10	3,07	,918	60
Ítem 11	3,37	,974	60
Ítem 12	2,75	1,068	60
Ítem 13	2,92	1,078	60
Ítem 14	2,97	1,104	60
Ítem 15	3,05	1,156	60
Ítem 16	3,23	1,031	60
Ítem 17	3,23	1,198	60
Ítem 18	3,13	,999	60
Ítem 19	2,67	1,036	60
Ítem 20	2,72	1,209	60
Ítem 21	2,98	,854	60
Ítem 22	2,77	1,184	60
Ítem 23	2,65	1,260	60
Ítem 24	3,02	,983	60
Ítem 25	3,23	1,140	60

#### Estadísticas de elemento de resumen

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza
Medias de elemento	3,001	2,650	3,367	,717	1,270	,040

#### Estadísticas de elemento de resumen

	N de elementos
Medias de elemento	25

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
--	--	--	---	--	--

Ítem 1	72,07	413,114	,714	.	,970
Ítem 2	72,10	410,498	,859	.	,969
Ítem 3	71,75	405,648	,813	.	,969
Ítem 4	71,85	421,181	,645	.	,971
Ítem 5	72,08	402,010	,824	.	,969
Ítem 6	71,77	412,012	,769	.	,970
Ítem 7	72,05	408,489	,752	.	,970
Ítem 8	72,07	410,267	,788	.	,969
Ítem 9	72,15	421,825	,650	.	,971
Ítem 10	71,95	416,116	,829	.	,969
Ítem 11	71,65	415,452	,797	.	,970
Ítem 12	72,27	413,962	,758	.	,970
Ítem 13	72,10	413,651	,757	.	,970
Ítem 14	72,05	410,760	,805	.	,969
Ítem 15	71,97	408,846	,809	.	,969
Ítem 16	71,78	415,868	,739	.	,970
Ítem 17	71,78	407,325	,812	.	,969
Ítem 18	71,88	421,325	,626	.	,971
Ítem 19	72,35	415,892	,735	.	,970
Ítem 20	72,30	411,875	,707	.	,970
Ítem 21	72,03	422,033	,720	.	,970
Ítem 22	72,25	414,496	,666	.	,970
Ítem 23	72,37	411,863	,676	.	,970
Ítem 24	72,00	420,407	,661	.	,970
Ítem 25	71,78	409,868	,798	.	,969

#### Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
75,02	448,017	21,166	25

#### Cuestionario de gestión educativa

#### Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

### Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	60	100,0
Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total	60	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,979	,979	25

### Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
Ítem 1	3,08	1,078	60
Ítem 2	2,97	1,057	60
Ítem 3	3,15	1,147	60
Ítem 4	3,05	1,032	60
Ítem 5	2,80	1,246	60
Ítem 6	2,98	1,049	60
Ítem 7	2,98	1,112	60
Ítem 8	3,00	1,105	60
Ítem 9	2,92	,996	60
Ítem 10	2,90	,915	60
Ítem 11	3,12	1,091	60
Ítem 12	2,68	1,097	60
Ítem 13	2,97	1,008	60
Ítem 14	3,00	1,089	60
Ítem 15	3,03	1,089	60

Ítem 16	3,10	1,037	60
Ítem 17	3,00	1,105	60
Ítem 18	2,98	,948	60
Ítem 19	2,88	1,059	60
Ítem 20	3,08	1,109	60
Ítem 21	2,95	,946	60
Ítem 22	3,02	1,112	60
Ítem 23	3,00	1,150	60
Ítem 24	3,02	,948	60
Ítem 25	3,12	1,106	60

#### Estadísticas de elemento de resumen

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza
Medias de elemento	2,991	2,683	3,150	,467	1,174	,011

#### Estadísticas de elemento de resumen

	N de elementos
Medias de elemento	25

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	71,70	433,942	,827	.	,978
Ítem 2	71,82	434,118	,841	.	,978
Ítem 3	71,63	429,355	,875	.	,977
Ítem 4	71,73	438,877	,748	.	,978
Ítem 5	71,98	428,017	,828	.	,978
Ítem 6	71,80	434,603	,836	.	,978
Ítem 7	71,80	432,569	,831	.	,978
Ítem 8	71,78	434,071	,803	.	,978

Ítem 9	71,87	441,067	,722	.	,978
Ítem 10	71,88	443,461	,726	.	,978
Ítem 11	71,67	435,921	,772	.	,978
Ítem 12	72,10	437,549	,731	.	,978
Ítem 13	71,82	439,508	,751	.	,978
Ítem 14	71,78	432,512	,851	.	,978
Ítem 15	71,75	437,038	,748	.	,978
Ítem 16	71,68	439,034	,740	.	,978
Ítem 17	71,78	433,020	,827	.	,978
Ítem 18	71,80	443,010	,711	.	,978
Ítem 19	71,90	435,278	,812	.	,978
Ítem 20	71,70	436,620	,743	.	,978
Ítem 21	71,83	438,989	,817	.	,978
Ítem 22	71,77	431,640	,853	.	,978
Ítem 23	71,78	430,037	,858	.	,978
Ítem 24	71,77	438,216	,836	.	,978
Ítem 25	71,67	432,362	,841	.	,978

#### Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
74,78	472,274	21,732	25



## Anexo 5. Constancia de haber aplicado el instrumento



### CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE ENCUESTA

LA DIRECTORA DORIS MORALES ALCALDE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°21009 "LUIS FELIPE SUBAUSTE DEL RIO "DE LA PROVINCIA DE HUARAL - UGEL 10.

HACE CONSTAR:

Que la Licenciada Milagros Espinoza Flores identificada con DNI N°47361004 y con código de estudiante N°7001218334 de la Universidad Privada "Cesar Vallejo" en el programa de posgrado con mención en Administración de la Educación, realizó encuestas a los docentes sobre GESTIÓN EDUCATIVA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL con la finalidad de optar su grado de Maestría.

Se expide la presente a petición de la interesada para los fines que sea necesario.

Huaral, 8 de Julio del 2019



  
Doris Mariu Morales Alcalde  
DIRECTORA  
I.E. N° 21009 LFSDR



**Anexo 6. Base de datos**  
**Cuestionario sobre gestión educativa**

**Docentes**

Nº	Edad	Sexo	Grado académico	ÍTEMS																									Puntaje	DIMENSIONES			
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25		D1	D2	D3	D4
1	59	M	Maestría	3	2	3	3	4	4	5	2	2	3	3	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	80	24	14	19	23
2	31	F	Licenciatura	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	119	35	29	30	25
3	40	M	Licenciatura	3	3	5	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	4	4	4	5	5	2	1	3	2	2	3	2	85	28	20	24	13
4	43	F	Licenciatura	3	2	4	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	4	65	19	15	15	16
5	48	M	Licenciatura	1	3	3	5	5	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	4	2	1	2	3	74	23	16	19	16
6	51	M	Licenciatura	4	3	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	5	5	3	2	3	1	1	3	3	88	30	21	24	13
7	39	M	Licenciatura	1	2	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	1	2	2	2	3	5	54	16	11	12	15
8	36	F	Maestría	4	5	5	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	90	31	21	21	17
9	52	M	Licenciatura	1	3	2	3	2	3	1	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	1	2	2	2	2	2	66	15	19	21	11
10	39	M	Licenciatura	1	3	3	3	2	3	1	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	1	2	1	2	3	2	56	16	14	15	11
11	41	F	Maestría	3	2	2	3	1	2	2	2	3	2	3	1	2	1	2	3	2	3	1	2	3	2	2	1	2	52	15	13	12	12
12	29	M	Licenciatura	3	2	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	2	2	2	3	74	21	19	18	16
13	32	F	Licenciatura	4	3	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	5	5	3	2	3	1	1	3	3	88	30	21	24	13
14	45	M	Maestría	1	2	2	2	1	3	1	2	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	3	2	46	12	12	11	11
15	32	M	Licenciatura	4	3	2	2	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	2	4	3	2	3	3	3	4	3	80	22	21	19	18
16	33	M	Licenciatura	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	2	3	4	76	20	18	19	19
17	34	F	Licenciatura	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	5	4	5	4	3	5	5	3	5	4	5	4	109	32	25	26	26
18	38	M	Licenciatura	3	2	2	3	1	2	2	2	1	2	3	1	2	1	2	3	2	3	1	2	2	2	2	1	2	49	15	11	12	11
19	40	F	Maestría	4	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	3	4	5	5	4	5	3	5	4	3	5	5	5	5	111	31	26	27	27
20	27	F	Licenciatura	4	3	3	2	2	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	2	4	3	3	77	21	20	19	17
21	45	M	Maestría	1	2	2	2	1	3	1	2	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	3	2	46	12	12	11	11
22	42	F	Licenciatura	4	3	2	2	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	2	4	3	2	3	3	3	4	3	80	22	21	19	18
23	28	F	Licenciatura	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	2	3	4	76	20	18	19	19

24	32	F	Licenciatura	3	2	3	4	3	2	3	4	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	67	20	17	16	14
25	39	F	Maestría	3	2	2	3	1	2	2	2	3	2	3	1	2	1	2	3	2	3	1	2	3	2	2	1	2	52	15	13	12	12
26	25	M	Licenciatura	3	2	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	2	2	2	3	74	21	19	18	16
27	28	M	Licenciatura	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	5	4	3	2	3	2	4	3	4	88	26	21	23	18
28	40	M	Maestría	1	2	2	2	1	3	1	2	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	3	2	46	12	12	11	11
29	35	F	Licenciatura	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	3	4	5	3	5	4	5	107	31	26	24	26
30	29	M	Licenciatura	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	2	3	4	76	20	18	19	19
31	48	M	Doctorado	2	3	2	1	3	2	2	1	3	2	3	1	3	2	2	3	1	2	3	1	3	2	2	1	2	52	15	13	13	11
32	42	F	Maestría	3	2	2	3	1	2	2	2	1	2	3	1	2	1	2	3	2	3	1	2	2	2	2	1	2	49	15	11	12	11
33	32	F	Licenciatura	4	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	3	4	5	5	4	5	3	5	4	3	5	5	5	5	111	31	26	27	27
34	33	F	Licenciatura	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	86	24	20	21	21
35	43	F	Maestría	1	2	2	2	1	3	1	2	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	3	2	46	12	12	11	11
36	35	F	Licenciatura	4	3	2	2	4	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	2	3	73	22	17	18	16
37	34	M	Licenciatura	2	1	2	2	2	1	2	2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	1	2	3	2	1	2	3	1	47	12	12	11	12
38	32	F	Licenciatura	3	1	3	2	1	2	3	2	1	3	3	1	3	2	1	3	2	1	2	2	1	2	1	3	2	50	15	13	11	11
39	45	M	Maestría	4	4	5	3	4	5	5	5	3	4	5	3	5	4	5	4	4	5	3	4	5	5	2	4	5	105	30	25	25	25
40	30	M	Licenciatura	3	4	3	4	3	2	4	3	4	3	3	4	2	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	84	23	19	21	21
41	52	F	Doctorado	2	3	2	3	2	2	4	2	3	3	4	2	3	4	2	4	2	3	3	2	3	4	2	3	3	70	18	17	18	17
42	38	M	Licenciatura	1	2	1	2	1	3	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	3	2	43	11	10	11	11
43	40	M	Licenciatura	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	3	4	5	3	5	4	5	107	31	26	24	26
44	37	F	Licenciatura	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	2	3	4	76	20	18	19	19
45	35	M	Licenciatura	4	3	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	2	3	4	3	4	3	3	4	83	23	21	18	21
46	29	F	Licenciatura	3	2	2	3	1	2	2	2	1	2	3	1	2	1	2	3	2	3	1	2	2	2	2	1	2	49	15	11	12	11
47	45	M	Maestría	4	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	3	4	5	5	4	5	3	5	4	3	5	5	5	5	111	31	26	27	27
48	39	M	Maestría	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	86	24	20	21	21
49	26	M	Licenciatura	4	3	4	2	4	3	3	4	3	2	3	2	4	4	2	3	4	4	2	3	4	2	3	3	4	79	23	18	19	19
50	49	F	Doctorado	4	3	2	2	4	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	4	3	2	3	4	3	4	3	77	22	17	19	19
51	32	F	Licenciatura	4	3	4	3	4	4	3	2	4	3	2	3	4	2	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	84	25	18	20	21
52	34	F	Licenciatura	2	1	2	2	2	1	2	2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	1	2	3	2	1	2	3	1	47	12	12	11	12
53	41	M	Maestría	4	4	3	4	3	4	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	86	25	19	20	22
54	28	M	Licenciatura	4	4	5	3	4	5	5	5	3	4	5	3	5	4	5	4	4	5	3	4	5	5	2	4	5	105	30	25	25	25

55	30	F	Licenciatura	3	4	3	4	3	2	4	3	4	3	3	4	2	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	84	23	19	21	21
56	35	M	Maestría	2	1	2	3	2	2	1	2	3	3	1	2	3	2	2	1	2	3	1	2	3	1	2	2	2	50	13	14	11	12
57	41	M	Doctorado	1	2	1	2	1	3	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	3	2	43	11	10	11	11
58	30	M	Licenciatura	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	3	4	5	3	5	4	5	107	31	26	24	26
59	34	F	Maestría	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	81	22	20	19	20
60	40	M	Licenciatura	4	3	5	2	3	4	2	2	3	4	3	2	3	4	2	3	4	2	3	4	3	2	5	3	4	79	23	17	18	21

### Cuestionario sobre satisfacción laboral

#### Docentes

Nº	ÍTEMS																									Puntaje	DIMENSIONES				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25		D1	D2	D3	D4	D5
1	5	5	4	5	5	4	4	5	4	3	5	1	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	101	19	22	20	25	15
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	121	20	25	30	28	18
3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	90	17	20	20	19	14
4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	94	16	18	23	22	15
5	4	4	4	5	5	4	3	3	4	3	2	4	4	3	2	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	88	17	19	18	20	14
6	3	3	3	3	2	2	3	1	2	1	3	2	3	3	3	2	2	3	3	5	3	1	1	2	1	60	12	10	15	18	5
7	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	4	70	12	13	17	16	12
8	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	2	2	2	3	3	5	5	4	3	4	3	3	3	3	3	80	12	18	14	24	12
9	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	44	5	5	12	13	9
10	2	2	2	2	3	3	2	3	3	1	2	1	1	2	2	2	2	1	3	3	2	2	3	3	2	54	8	14	9	13	10
11	2	3	1	1	2	3	2	2	2	3	1	2	2	2	1	2	1	1	2	3	1	2	3	2	2	48	7	11	11	10	9
12	3	4	4	3	5	4	4	3	4	3	3	2	5	4	4	3	4	3	2	5	4	4	3	4	3	90	14	20	21	21	14
13	2	1	3	2	1	2	1	2	2	3	1	2	3	1	3	2	2	1	1	2	2	1	1	3	2	46	8	8	13	10	7
14	1	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	3	2	1	2	2	45	6	10	11	11	7
15	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	4	4	83	12	17	21	18	15
16	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	4	3	4	81	13	15	20	18	15
17	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	115	19	22	27	28	19
18	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	52	10	9	12	13	8
19	4	5	5	4	5	5	3	5	4	4	5	3	4	5	5	4	5	3	5	4	3	5	5	4	4	108	18	22	26	24	18
20	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	4	4	3	3	82	14	17	20	17	14
21	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	53	8	12	12	12	9
22	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	85	13	18	20	20	14
23	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	81	13	13	20	20	15

24	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	71	13	15	18	15	10
25	3	2	2	3	1	2	2	2	3	2	3	1	2	1	2	3	2	3	1	2	1	2	2	1	2	50	10	10	11	12	7
26	3	4	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	83	14	15	19	21	14
27	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	89	15	18	21	21	14
28	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	44	7	9	11	10	7
29	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	111	18	21	28	26	18
30	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	84	14	15	20	20	15
31	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	1	2	57	9	12	14	15	7
32	3	2	2	3	1	2	2	2	1	2	3	1	2	1	2	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	50	10	8	11	13	8
33	2	3	4	2	3	3	3	4	4	3	2	3	3	2	5	4	2	3	3	4	3	4	3	3	4	79	11	17	18	19	14
34	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	84	14	16	20	21	13
35	1	2	2	2	1	3	1	2	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	45	7	10	11	10	7
36	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	85	14	17	21	20	13
37	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	53	8	10	14	14	7
38	3	1	3	2	1	2	3	2	2	3	3	1	3	2	1	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	51	9	10	13	11	8
39	4	4	5	3	4	5	5	5	3	4	5	3	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	108	16	22	26	26	18
40	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	84	14	17	20	20	13
41	3	3	4	3	2	2	4	2	3	3	4	2	3	4	2	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	79	13	13	18	20	15
42	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	42	6	8	11	10	7
43	3	3	4	3	2	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	4	3	77	13	13	18	21	12
44	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	77	12	13	20	18	14
45	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	2	3	4	3	4	4	3	4	85	14	17	20	19	15
46	3	2	2	3	1	2	2	2	1	2	3	1	2	1	2	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	50	10	8	11	13	8
47	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	115	18	23	28	26	20
48	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	85	14	16	20	21	14
49	4	3	4	2	4	3	3	4	3	2	3	2	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	82	13	17	17	21	14
50	4	3	2	2	4	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	4	3	2	3	4	3	4	3	77	11	16	19	17	14
51	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	88	14	18	19	22	15

52	2	1	2	2	2	1	2	2	1	3	2	1	3	2	2	3	2	1	2	3	2	1	2	2	2	48	7	8	13	13	7
53	4	4	3	4	3	4	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	86	15	16	20	21	14
54	3	2	4	3	3	3	2	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	80	12	15	18	22	13
55	3	4	3	4	3	2	4	3	4	3	3	4	2	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	84	14	16	19	21	14
56	2	1	2	3	2	2	1	2	3	3	1	2	3	2	2	1	2	3	1	2	3	1	2	1	2	49	8	10	13	12	6
57	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	42	6	8	11	10	7
58	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	110	18	22	26	26	18
59	2	2	1	3	2	1	2	2	1	3	2	1	2	3	2	3	1	3	2	2	2	1	2	3	1	49	8	8	13	13	7
60	4	3	4	2	3	4	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	83	13	16	20	20	14

### Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Estrella A. Esquiagola Aranda, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "Gestión Educativa y Satisfacción Laboral de los docentes de una institución educativa pública de Huaral, 2019" del estudiante **Milagros Espinoza Flores**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 08 de agosto del 2019



---

Estrella A. Esquiagola Aranda

DNI: 09975909



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Gestión educativa y satisfacción laboral de los docentes de una Institución Educativa

Publico de Huaral, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTOR:

Dr. Milagros Espinoza Flores (ORCID: 0000-0001-7300-9143)

ASESOR:

Dr. Estrella Azucena Esquivola Aranda (ORCID: 0000-0002-1841-0070)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA - PERÚ  
2019



23



Resumen de coincidencias



23 %



Se están viendo fuentes estándar

[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

Coincidencias

- |   |   |      |   |
|---|---|------|---|
| 1 | Entregado a Universida...<br>Trabajo del estudiante | 13 % | > |
| 2 | repositorio.ucv.edu.pe<br>Fuente de Internet        | 4 %  | > |
| 3 | Entregado a Universida...<br>Trabajo del estudiante | 2 %  | > |
| 4 | Entregado a Universida...<br>Trabajo del estudiante | 1 %  | > |
| 5 | repositorio.unasam.ed...<br>Fuente de internet      | 1 %  | > |
| 6 | Entregado a Universida...<br>Trabajo del estudiante | <1 % | > |
| 7 | Entregado a Universida...<br>Trabajo del estudiante | <1 % | > |





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

..... Espinoza Flores, Milagros .....  
D.N.I. : ..... 47361004 .....  
Domicilio : ..... C.P. San Cristobal - Huaral .....  
Teléfono : Fijo : ..... 246-5168 ..... Móvil : ..... 969916615 .....  
E-mail : ..... espinoza.19ef@hotmail.com .....

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☐ Tesis de Pregrado

Facultad : .....  
Escuela : .....  
Carrera : .....  
Título : .....

☒ Tesis de Posgrado

☒ Maestría

☐ Doctorado

Grado : ..... Maestría .....  
Mención : ..... Administración de la Educación .....

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

..... Espinoza Flores, Milagros .....

Título de la tesis:

..... Gestión Educativa y satisfacción laboral .....  
..... de los docentes de una institución .....  
..... educativa pública de Huaral, 2019 .....

Año de publicación : ..... 2019 .....

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte,  
a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

..... Mily EFH .....

Fecha :

..... 23-10-2019 .....



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

### ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Milagros Espinoza Flores

INFORME TITULADO:

Gestión Educativa y satisfacción laboral  
de los docentes de una Institución Educativa  
pública de Huaral, 2019.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestro en Administración de la educación

SUSTENTADO EN FECHA:

16 de Agosto 2019

NOTA O MENCIÓN:

Aprobado por unanimidad



[Firma]  
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN